الجامعة اللبنانية
كلية الحقوق والعلوم السياسية والإدارية
العمادة

حوادث العمل دراسة مقارنة بين القانون اللبناني والقانون الفرنسي

رسالة معدة لنيل شهادة دبلوم دراسات عليا في قانون الأعمال

إعداد
الطالبة سنتيا جان قادري

لجنة المناقشة

الدكتورة وداد الشمعة	الأستاذ المشرف	رئيسا
الدكتور محمد دغمان	أستاذ	عضواً
الدكتور هيثم فضل الله	أستاذ مساعد	عضواً

٢٠٢٠

الجامعة اللبنانية غير مسؤولة عن الآراء الواردة في هذا البحث وهي تعبّر عن رأي صاحبها فقط

الإهداء

إلى من تربّعت على عرش قلبي، حضني الأول وملاذي الى الأبد، أمّي الغالية

إلى من أهداني العزّة والفخر، أبي الحبيب

إلى أجزاء قلبي شقيقتي وشقيقي الأعزّاء

إلى من أهديتُهُ النَعَمَ الأبديّة فأهداني عمراً، زوجي

إلى يقين وجودي، وكمال كياني، إبنتي ياسمينا وإبني مايكل

صفحات هذه الرسالة لا تكفي، أهديكم صفحات حياتي...

الشكر

الشكر أولاً للجامعة اللبنانية الّتي تبقى الصرح الرائد لكل الطلاب اللبنانيين، ومن ثم لكليّة الحقوق الّتي كانت ولا زالت الأكثر تفوّقاً في تخريج الحقوقين ورجال القانون من قضاة ومحامون وكتاب عدل،

كل التقدير والعرفان للأستاذة المشرفة الدكتورة وداد الشمعة الجزيلة الإحترام، عسى أن تبقى شمعة مضيئة في درب كل من كان له شرف لقائها والإستقاء من معرفتها وخبرتها،

وجزيل الشكر أيضاّ لأعضاء لجنة المناقشة المحترمين على وقتهم وملاحظاتهم الثمينة.

التصميم

المقدمــة

ومنذ البدء كان العمل، والعمل هو النشاط الجسدي أو الذهني الّذي يؤمّن للإنسان الأمن الغذائي والإجتماعي، وهو الّذي حقق منذ الأزل التطور الزراعي، والإقتصادي والتكنولوجي. قد يكون للآلات وللمواد الأوليّة أهميّة بمكان في أي عمل، إلّا أنّ الإنسان العامل يبقى العنصر الأساسي لأي عمل، فالمجتمعات تبنى على سواعد العمّال.

الّا أنّ العمل قد يشكّلُ في كثير منَ الأحيان خطراً على العمّال يؤدي الى وفاتهم أو إلى إصابتهم بعجز كلّي أو جزئي. بعضهم يموتون صعقاً بالتيّار الكهربائي، البعضُ الآخر يسقطون من أعالي الأبنية حيث يعملون فيفقدون حياتهم. منهم من يفقدُ أطرافَهُ، ومنهم أيضاً من يستقي السم الكيمائي أو النووي فتكون خسارته جسيمة. كثيرةٌ وغير قابلة للحصر حوادث العمل وهي الّتي تصيبُ الإنسان في صحته وفي قدرته على الإنتاج والإعالة، كما تصيب رب العمل في استقرار عناصر الإنتاج لديه.

إزاء هذا الواقع دأُبت كافة الأمم والمنظّمات الدوليّة في وضع تشريعات تهدفُ الى الوقاية من حوادث العمل والى تخصيص تعويضات للأجراء الّذين يصابون بطوارئ عمل أو لخلفاء الأجراء الّذين يقضون بسببها.

وعلى الرغم من وجود أكثر من سبعون اتفاقية وتوصية دولية صادرة عن منظّمة العمل الدولية مرتبطة بالسلامة المهنية، الّا أنّ هناك ٢.٧٨ مليون رجل وامرأة وطفل حول العالم يموتون سنوياً بسبب الحوادث والأمراض المهنية، ويُصاب أكثر من ٣٧٤ مليون عامل سنوياً بحوادث مرتبطة بالعمل وفقا لأحدث تقرير صادر عن منظمة العمل الدولية عام ٢٠١٩[١] .

في فرنسا هناك ٣٤ حادث عمل لكل ١٠٠٠ عامل، وقد حصدت حوادث العمل المميتة ٥٥١ ضحية عام ٢٠١٨، بينما في لبنان الذي صادق على سبعة عشرة اتفاقية وتوصية دولية متعلقة بالسلامة المهنية فقد سُجّل ١٦٥ حادث عمل بين عام ٢٠١٧ ومنتصف نيسان عام ٢٠١٩، أدّت الى إزهاق أرواح ٧٢ عاملاً قضى حوالي نصفهم في ورش البناء وذلك وفقا لإحصاءات قوى الأمن الداخلي[٢]، علماً أنّ الأرقام في لبنان لا تعكسُ الواقع الحقيقي، خصوصاً أنّهُ هناك عمّالاً لبنانيين وأجانب لا يبلّغون عن الحوادث خوفاً من طردهم وفقدان عملهم، أو خوفا من الترحيل بسبب عدم قانونية أوراقهم.

---

[١] تقرير منظمة العمل الدولية لعام ٢٠١٩ المنشور على الموقع الإلكتروني لمنظمة العمل الدولية: www.ilo.org

[٢] فيفيان عقيقي، **5 وفيات و٦ إصابات شهرياً في حوادث العمل: ٩٨٪ من العمّال في لبنان بلا حماية**, الأخبار العدد ٣٧٤٧, تاريخ ٢٠١٩/٥/١.

هؤلاء الضحايا والمصابين هم ليسوا مجرد أدوات للإنتاج، إنما هم شهداء لقمة العيش، وكان من حقهم كما من حق كل عامل في العالم الحصول على بيئة عمل آمنة وصحيّة تمهيداً للوصول الى الهدف الأسمى نحو عالم خال من الحوادث المهنية الخطيرة والمميتة.

وهذا الهدف ليس حلماً مستحيلاً، فها هم الألمان حققوا انجازاً لافتاً تمثّل في تخفيض المعدل السنوي لحوادث العمل، وفق ما صرّح به الدكتور يواكيم برويو الأمين العام للهيئة الألمانيّة ضد الحوادث الإجتماعية الّذي أدلى بما يلي: " كان عدد الوفيات قبل مائة عام في ألمانيا يصل الى ١٠،٠٠٠ وفاة سنوياً، وقد إنخفض هذا الرقم الى أقل من ٥٠٠ وفاة العام المنصرم"[٣] .

ومن هنا أتت دراستنا هذه للتعرُّف على هذا الموضوع الحيوي والفائق الأهميّة، من خلال التطرق الى كافة المواضيع المرتبطة بإصابات العمل، سواء أكانت تشريعاً أو إجتهاداً أو فقهاً، وذلك بإستخدام المنهج التحليلي المقارن ما بين التشريع اللبناني والتشريع الفرنسي معتمدين على كتب وأحكام ومنشورات متنوعة.

وقد واجهتنا في دراستنا عدّة صعوبات أبرزها:

- ندرة الدراسات السابقة في لبنان الّتي تتناول حوادث العمل.
- التداخل الشديد بين العديد من المصطلحات القانونية مثلاً: حادث العمل والمرض المهني، العجز الكلي أو الجزئي، بسبب العمل أو بمناسبة العمل.
- قلّة الأحكام القضائيّة اللبنانيّة المتعلّقة بحوادث العمل.

أمّا أهداف البحث فتتلخص بما يلي:

- دراسة حوادث العمل والإحاطة بأسبابها وتحليلها وبيان الأساس القانوني للمسؤولية عنها.
- توضيح الهدف الأساسي الذي يسعى اليه العامل المصاب وهو التعويض وأسس احتسابه.

---

[٣] يواكيم برويو, خطاب ألقاه عام ٢٠١٤ أمام المؤتمر العالمي للسلامة والصحة في العمل، المنشور على الموقع الإكتروني لمنظمة العمل الدولية: www.ilo.org.

- عرض نظام الحماية ضد حوادث العمل المعمول به في لبنان مقارنة بالنظام الفرنسي.

- تقديم كل ما هو جديد بالنسبة الى إصابات وحوادث العمل، وخصوصاً الحالة المتعلقة بفيروس كورونا وما إذا كان بإمكاننا إعتبار الإصابة به من قبيل حوادث العمل أم لا.

أهمية البحث ومسوغاته

- بداية هناك أهميّة إنسانيّة لأي بحث يتعلّق بحوادث العمل، لأن العمّال هم بشر ومن الأهمية القصوى توعية المجتمع على سبل حمايتهم وتوعيتهم على حقهم بالعمل في بيئة سليمة وبالحصول على الرعاية المناسبة في حال إصابتهم بأي مكروه ناجم عن ممارستهم لعملهم.

- وهناك أيضاً أهميّة قانونيّة لبحثنا الّذي نسعى من خلاله لسد الفجوة العجيبة الناجمة عن قلة الدراسات المتعلّقة بموضوع البحث والى توفير المعلومات اللازمة لكل من رب العمل والعامل في هذا الموضوع الحيوي.

- تكمن أيضاً أهميّة البحث في كونه يساعد في ضبط حادث العمل وتحديده بصورة قاطعة منعاً لتداخله مع المرض المهني، علماً أنّه من السهل ضبط الإجراءات المتعلّقة به وكذلك الحقوق المترتبة عنه ولا سيّما التعويض.

سنعالج في بحثنا الإشكاليّة التالية: هل يتمتع العامل في كل من لبنان وفرنسا بمظلة قانونية كافية لحمايته من طوارئ العمل؟

بمعنى آخر هل استطاع المشرَع تأمين نظام قانوني فعال لحماية العمّال من حوادث العمل وتبعاتها على صحته الجسدية والنفسية؟ وهل تمكّن الإجتهاد من التفوّق على المشرّع من خلال إصدار أحكام جريئة وعصرية توسّع رقعة الحماية للعامل؟

جواباّ على ذلك يأتي الفصل الأول بعنوان " ماهية طوارئ العمل وأسبابها" وفيه نسعى الى تحديد مفهوم وإطار طوارئ العمل وفقاً للقواعد القانونية والأحكام القضائية والآراء الفقهية السائدة في كل من لبنان وفرنسا، الأمر الّذي سوف يمكننا من وصف وثم تصنيف الحادث على أنّه حادث عمل خاضع للحماية القانوينة. ومن ثم نعبر الى فصل ثان بعنوان " المسؤولية القانونية وأسس التعويض عن حوادث العمل" وهو الفصل الّذي نوضح فيه نوع المسؤولية التي تحكم حوادث العمل وأصول التعويض المعتمدة في كل

من لبنان وفرنسا، مما سيتيح للقارئ تحديد ما إذا كان نوع وقدر التعويض عادلاً بالنسبة للعامل المصاب الّذي يفقد في كثير من الأحوال قدرته الإنتاجيّة.

الفصل الأول : ماهيّة حوادث العمل وأسبابها

تشكّلُ بعض أنواع العمل مصدراً لمخاطر متنوعة قد تصيبُ العامل في صحته وسلامته البدنية والنفسية، وقد تودي في بعض الأحيان بحياته، فقد يتعرّض العامل أثناء العمل لبتر أحد أصابعه أو بتر ساقه أو لفقدان حاسة السمع أو البصر أو قد يتعرض لفقدان طاقته الجنسية[٤].

وسعى المشترع اللبناني الى حماية العامل من الحوادث الناشئة عن العمل وقد صدر في لبنان أول تشريع خاص لطوارئ العمل عام ١٩٤٣ وكان نطاقه محصوراً في بعض المهن، ثم صدر قانون طوارئ العمل الحالي عام ١٩٨٣ بموجب المرسوم الاشتراعي رقم ١٣٦ والذي شمل كل الإصابات الناجمة عن عامل خارجي.

أيضاً في نطاق الضمان الاجتماعي فقد لحظ قانون الضمان الصادر عام ١٩٦٣ فرعاً لضمان طوارئ العمل والأمراض المهنية الّا أنّه لم يوضع موضع التنفيذ حتى تاريخه. في فرنسا صدر أول تشريع لطوارئ العمل عام ١٨٩٨، أما نقطة التحول فكانت بإنشاء نظام الضمان الإجتماعي العام الذي وسّع نظام الرعاية الاجتماعية ليشمل كل سكان فرنسا ولاسيّما العمّال وذلك بصدور قانون الضمان الإجتماعي الفرنسي عام ١٩٤٦.

وقد ارتأينا تقسيم هذا الفصل الى مبحثين، المبحث الأول بعنوان مفهوم حوادث العمل، والمبحث الثاني بعنوان أسباب حوادث العمل.

[٤] محمكة التمييز المدنية, قرار رقم ١٧ تاريخ ١٩٦٣/٠٤/٠٤, الأنسى/شركة خط الانابيب عبر البلاد العربية حاتم, ج ٥٤, ص ٤٧.

المبحث الأول : مفهوم حوادث العمل

المطلب الأول : تعريف حوادث العمل

للإحاطة بمفهوم واضح لحوادث العمل أو طوارئ العمل وفقاً لإصطلاح المشرع اللبناني، يقتضي تعريف حادث العمل لغوياً وفقهياً وقانونياً.

الفقرة الأولى: حادث العمل في التعريف اللغوي والفقهي

سنعرض في هذه الفقرة كل من التعريف اللغوي والفقهي لحادث العمل وفقا لما يلي:

يعرَّف حادث العمل لغوياً على أنّه أمر عارض وفجائي، يترتّب عليه المس بقيمة يحرص الإنسان على الحفاظ عليها[٥].

وقد تعدّدت التعاريف الفقهيّة الّتي تناولت حوادث العمل وذلك لإختلاف وجهة نظر الباحثين حول أسبابها والنتائج المترتبة عليها ومن هذه التعاريف ما يلي:

- تعريف لوران ميله LAURENT MILLET الّذي إعتبرَ أنّ حادث العمل هو الحادث الذي ينشأ في الوقت الّذي يكون فيه العامل تحت إدارة رب العمل ويتعرّض للحادث في الوقت نفسه الذي يتلقى فيه راتبه[٦].

- تعريف جان جيتارد ولويس ميلينيك الّذي اعتبر حادث العمل هو كل ما يحدث للعامل دون توقّع، وينجم عنه ضرر[٧] .

---

[٥] مصطفى أحمد ابو عمرو، **مبادئ قانون التأمين الإجتماعي،** الطبعة الأولى, منشورات الحلبي الحقوقية, لبنان, ٢٠١٠ ص. ٣٢٥.

[٦] سماتي الطيّب، **منازعات الضمان الإجتماعي في التشريع الجزائي،** الجزء الأول، الطبعة الأولى، دار الكتب العلية للطباعة والنشر والتوزيع, ٢٠٠٨, ص. ٤٦.

[7] Louis Melemec et Jean Juttard, *Traité de la réparation des accidents du travail*, Paris, Librairie générale, 1981, p.27.

– أمّا تعريف الدكتور الباحث عبد الغفار حنفي فقد نحا الى أنّ حادث العمل هو الحادث الناتج عن خلل في الآلات أو ألاجهزة، أو نتيجة عوامل إنسانية غير مأمونة[٨].

- ونختم هنا مع تعريف موريس ومانمولان الذي اعتبرَ أنّ حادث العمل هو "واقعة تؤدي الى التوقف في سير العمل وتمس بصحة العامل"[٩].

انطلاقا من هذه التعاريف نستخلص النقاط التالية :

- حادث العمل فعل مفاجئ وغير متوقّع يُنقصُ من القدرة الإنتاجية لعوامل الإنتاج المادية والبشرية.

- تقعُ حوادث العمل أثناء العمل في مكان العمل أو خارجه.

- ترتبط حوادث العمل بعدة عوامل متداخلة ومتفاعلة فيما بينها سواء كانت مادية مرتبطة بالجانب التقني (الآلات والمعدات) أو تنظيمية مرتبطة بالجانب التنظيمي (طرق العمل أوقات العمل...) أو بشرية مرتبطة باليد العاملة.

تعقيب : من خلال ما يسبق من تعريفات، نجدُ أنّها وإن إختلفت في بعض الصيغ، الاّ أنّها كانت تنصبُ جميعها في مجال واحد، ألا وهو التعريف من خلال عناصر حادث العمل.

الفقرة الثانية: التعريف القانوني لحوادث العمل

نص قانون طوارئ العمل اللبناني الصادر في ١٦ ايلول ١٩٨٣ على أنّ حوادث العمل هي: "الإصابات المفاجئة الناجمة عن عامل خارجي"، أمّا قانون الضمان الإجتماعي اللبناني فقد نصّ في مادته الثانية والعشرون على ما يلي :

"يقصد بطوارئ العمل :

---

[٨] عبد الغفار حنفي, **السلوك التنظيمي وادارة الافراد**, بيروت , الدار الجامعية للطباعة والنشر, ١٩٩١, ص. ٤٤٠.

[9] Maurice de Montmollin, *Vocabulaire de l'Ergonomie*, Editions Octares, 2ème édition, 1997 p.18.

أ – الطارئ الّذي يصيب المضمون أثناء وبمناسبة القيام بعمله.

ب– الطارئ الّذي يتعرّض له المضمون خلال فترة ذهابه من منزله الى مكان العمل أو عودته منه، شرط أن يكون الذهاب والإياب دون توقف أو إنحراف عن الطريق الطبيعي لسبب مستقل عن عمله.

ج – الطارئ الذي يصيب المضمون أثناء أو بمناسبة عمليات إنقاذ جارية في المؤسسة التي يمارس فيها عمله.

د – الطارئ الذي يصيب المضمون خارج الأراضي اللبنانية أثناء أو بمناسبة القيام بعمله .

إنّ هذا التعريف المبدئي لطارئ العمل الوارد في قانون الضمان الإجتماعي اللبناني يماثل التعريف الوارد في المادة الثانية من قانون طوارئ العمل الفرنسي لعام ١٨٩٨ الذي لا يزال التشريع الفرنسي يتبناه في المادة (L411-12) من القانون الحالي الصادر في ١٩٤٦/١٠/٣٠ مع اضافة جملة "**مهما كان سببه** " اليه.

L.411-1: « *Est Considéré Comme accident de travail quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait où à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise* ».

لكنّ هذا التعريف لم يحدّد ماهيّة الطارئ وطبيعته وما يميّزه عن المرض المهني، فتصدّت محكمة التمييز الفرنسية للموضوع وإعتبرت أنّ " الطارئ هو إصابة تلحق ببدن الإنسان ناجمة عن عمل خارجي مفاجئ وعنيف"[١٠].

وبموجب هذا الإجتهاد أصبح الطارئ يتحقق مادياً عندما تجتمع الشروط الثلاثة التالية : المفاجأة، العنف، والصفة الخارجية للحادث المسبّب للضرر.

وقد تبنّى قانون طوارئ العمل اللبناني رقم ١٩٨٣/١٣٦ هذا الإجتهاد فأورد عنصري المفاجأة والعامل الخارجي في تعريف الطارئ الوارد في المادة الأولى منه : تخضع لأحكام هذا المرسوم الإشتراعي

[10] Cass. Ch. Réunis 7 avril 1921, Journal du Palais, Tome 4eme, Paris, p. 639.

الإصابات المفاجئة الناجمة عن عامل خارجي الّتي تلحق بأجير مرتبط بعقد الإستخدام بمفهوم المادة ٦٢٤ فقرتها الأولى من قانون الموجبات والعقود.

ومنذ العام ١٩٦٩، ركّزت محكمة التمييز الفرنسيّة بصورة أساسيّة على معيار المفاجأة الّذي أصبح المعيار الأساسي الذي يميّز الطارئ وأهملت العنصرين الباقيين[11].

فجاء في تعريف محكمة التمييز الفرنسية للطارئ :" يشكل طارئ عمل كل حادث محدد، يقع فجأة في أثناء العمل أو بمناسبته ويكون مصدراً لضرر بدني "[12].

وعلى ذات النحو سارت محكمة التمييز المدنية اللبنانية في حكم شهير بدعوى شركة الخطوط الجوية الفرنسية حيث قضت بأنّ : " طوارئ العمل هي الّتي تتسم بطابع العنف والمفاجأة، أي الحوادث الّتي تقع أثناء العمل، ليست الأمراض المهنية التي تحدث بصورة بطيئة، بسبب قيامه بالعمل"[13].

وأيضاً على ذات المنوال استقرّ الإجتهاد اللبناني، فقد ورد في قرار لمجلس العمل التحكيمي عام ١٩٩١ ما يلي :

"حيث ان طارئ العمل يعرّف بالإستناد الى المادة الأولى من المرسوم الاشتراعي ١٣٦ تاريخ ١٩٨٣/٠٩/١٦، وكذلك وفقاً لما اعتمده الفقه والاجتهاد بالإصابة الخارجية والمفاجئة التي تلحق بالأجير"[14].

---

[11] Cass. Ass. Plén. N° 3, 21mars 1969, Bull. Civ. 66-11181.

[12] Cass. Soc. 24 avril 2 1969, Bull. Civ. N° 262.

[13] محكمة التمييز المدنية, قرار ٩٧ تاريخ ١٩٦٨/٠٥/٠٧, حاتم, جزء ٨٠, صفحة ٥٩.

[14] مجلس العمل التحكيمي, بيروت, الرئيس الشخيبي, قرار ١٦٠ تاريخ ١٩٩١/١٢/١٧, مجموعة صادر للتشريع والاجتهاد, مجلد طوارئ العمل, صفحة ٦٠٤.

المطلب الثاني : شروط تحقق حوادث العمل

لا بد من توفير شروط أو عناصر محدّدة لنكون أمام حادث عمل، ويمكن تحديد عناصر حادث العمل بأربعة وهي عنصر المفاجأة وعنصر السبب الخارجي وعنصر الضرر الجسدي والمعنوي وعنصر العنف، كما يقتضي توافر الصلة السببية بين الحادث والضرر.

الفقرة الأولى : العناصر المكوّنة لحادث العمل

النبذة الأولى: عنصر المفاجأة

يقصد بالمفاجأة أن يكون الفعل الذي تسبّب بالضرر الجسماني قد حصل في وقت قصير جداً وبصورة مباغتة، كالإنفجار مثلا أو الإصطدام بحيث يمكن تحديده لجهة المكان والزمان بصورة دقيقة، بقطع النظر عن سرعة أو بطء ظهور الضرر وتفاقمه. وهذا ما استقرّ عليه الإجتهاد الفرنسي في أحكام متلاحقة عام ١٩٧٠ وعام ١٩٧١[١٥].

كما تبعهُ الإجتهاد اللبناني في أحكام صادرة عن مجلس العمل التحكيمي في بيروت[١٦] ومجلس العمل التحكيمي في الجنوب[١٧].

ويمتاز عنصر المفاجأة بعدة مميزات أهمّها :

١- الفجائية تعني عدم القدرة الإرادية على تجنّب وقوع وتوقي حدوث الطارئ.

٢- الفجائية لها علاقة بمصدر الضرر وليس في طبيعة الضرر ذاته، فمتى كانت الواقعة مفاجئة اعتبرت حادث عمل حتى لو كان أثرها الضار لم يظهر الا بعد فترة من الزمن.

---

[15] Cass. Soc. 21 Janvier 1971, Bull. Civ. n°45, 1971, 5,36.

[١٦] مجلس العمل التحكيمي, بيروت, الرئيس الشخيبي والأعضاء غانم وابو ناضر, قرار ٤٧١ تاريخ ١٩٧٣/٠٤/٢٥ مجموعة صادر للتشريع والاجتهاد, مرجع سابق, رقم, ١٨٥ ص١٧٣.

[١٧] مجلس العمل التحكيمي, الجنوب, الرئيس نعمه, قرار ٦٠ تاريخ ١٩٩٧/٠٦/٢٦, شبلي/مؤسسة كهرباء لبنان, مجموعة صادر للتشريع والاجتهاد, مرجع سابق, صفحة ٦٠٤.

٣- يمتاز عنصر المفاجأة بأنه عنصر نسبي، بحيث أنّه عنصر متوافر في جميع الإصابات ولكن تختلف درجة تقديره من إصابة الى أخرى.

وهنا يقتضي التمييز بين حادث العمل والمرض المهني فمتى كان الضرر الّذي أصاب العامل حدث نتيجة تطوّر بطيء فانه يعتبر مرضاً مهنيا وليس طارئ عمل[18].

لهذا كان عنصر المفاجأة هو أساس التفرقة بين حادث العمل والمرض المهني، وهذا ما جعل القضاء الفرنسي ينفي صفة حادث العمل حين تعرّض العامل إلى الصمم نتيجة الإستعمال المتكرر للمطرقة، لأن كل إستعمال ينظر له على حدة، فمصدر الصمم إعتُبر تدريجياً وليس مفاجئاً، والأمر ذاته بالنسبة لفقدان حاسة الشم الناتج عن استنشاق الغبار لفترة زمنية طويلة[19].

لكن الأمر يختلف إذا كان سبب الصمم هو إنفجار شديد أدّى الى إتلاف طبلة الاذن، ففي هذه الحالة يكيّف الأمر على أنّه حادث عمل لتوفر عنصر المفاجأة. وفي حكم صادر عن الغرفة الإجتماعية في محكمة التمييز الفرنسية بتاريخ ٢٨ /٤/ ٢٠١١ اعتبرت المحكمة أنّ تحديد ما إذا كانت الإصابة ناتجة عن عامل مفاجئ يخضع لتقدير قاضي الأساس المطلق.[20]

تعقيب : أما في ما يتعلق **بفايروس كورونا المستجد Covid 19** فهو يدخل في تصنيف الأوبئة المعدية ونستبعد أن تصنف المحاكم الإصابة به كحادث عمل نظراً لأنّه من الصعوبة بمكان معرفة زمان الإصابة بالفايروس فقد يصاب العامل بالفايروس في أي مكان خارج مكان العمل وتظهر عوارض الفايروس أثناء العمل، عدا أنّ الفايروس لا يعتبر الآن إصابة مفاجئة وغير متوقعة، ويمكن للعامل المصاب بالفايروس ملاحقة صاحب العمل وفق قواعد المسؤولية المدنية في حال ثبت تقصيره في تأمين إحتياطات السلامة للعمّال والمستخدمين. وفي حال تم تحديد زمان ومكان الإصابة بدقة وتبيّن أنّها حصلت في مكان وزمان العمل فإنّ المحاكم لن تتردد برأينا في اعتبار الحادث كطارئ عمل.

---

[18] مجلس العمل التحكيمي, جبل لبنان, الرئيس عيد, تاريخ ١٩٥٠/١٢/٣٠, صادر, صفحة ٦٠٦
شفيق حجار, تعويضات طوارئ العمل, م. إ .ل. ١٩٩٧, عدد ١١, ص ١٥.

[19] Cass. Soc., 22 Mars 1962, Bull. Civ. N° 313.

[20] Sandrine Ferrand, *Les accidents du travail*, GERESO, 6eme éd., 2018, P14.

النبذة الثانية : عنصر السبب الخارجي

يفهم بالسبب الخارجي السبب الّذي لا يعود لا الى التكوين العضوي (البيولوجي) ولا الى التكوين النفسي للشخص المصاب بالضرر. وهذا يفترض أن يعود الحادث الى واقعة مستثارة بعيداً عن إرادة الشخص، أي لعامل خارج عن النشاط الإرادي للمتضرر.

ويعود عنصر السبب الخارجي الى توفر أحد العاملين التاليين :

١- العامل المعنوي : كالصدمة العصبيّة أو النفسيّة، والخوف والفزع من الحريق يعتبر إصابة عمل على الرغم من عدم اصابة العامل بالإختناق.

٢- العامل المادي: الذي قد يكون آلة أو حيوان وقد يكون قوى من القوى التي يستعملها الإنسان كالحرارة والكهرباء أو قوى طبيعية كضربة الشمس مثلاً.

واعتبر الإجتهاد الفرنسي في بداية الامر أنّ طارئ العمل يفترض وجود مسبب خارجي، ثم تطورت رؤيته فيما بعد[٢١]، وإعتبر أنّ الضرر المجهول المصدر يعتبر معزوا لحادث عمل[٢٢].

ويؤكد الفقه الفرنسي أنّ الصفة الخارجية للحادث اختفت كما حدث لصفة العنف، لأنّ الإجتهاد الفرنسي ينحو في كثير من قراراته الى اعتبار بعض الحوادث حوادث عمل ولو لم تكن ناتجة عن سبب خارجي، فقد إعتبر أنّ الأزمة القلبية الّتي تعرّض لها قائد الطائرة بسبب جلوسه بصفة دائمة أثناء الطيران تعتبر حادثة عمل[٢٣].

وقد اعتدّ الإجتهاد الفرنسي الحديث بعامل التعب والإرهاق في تكييف حادث العمل، ففي حكمها الصادر بتاريخ ٨ تشرين الثاني ٢٠١٢ اعتبرت محكمة التمييز الفرنسية أنّ النوبة القلبيّة التي تصيب العامل والناتجة عن ضغوط العمل تعتبر حادثة عمل[٢٤] .

وفي قرار لافت لمحكمة التمييز الفرنسيّة الصادر بتارخ ٦ /٧/ ٢٠١٧ رأت المحكمة أنّ عدم ارتياح العامل في زيارته الدوريّة لدائرة الصحة المهنية والتي أدت الى وفاته تعتبر طارئ عمل[٢٥] .

---

[21] Cass. Soc., 29 mai 2013, publié dans : www.legifrance.gouv.fr

[22] Cass. Soc., 18 mai 1966, Bull. Civ, IV. N° 468.

[٢٣] محمد حسن قاسم, **قانون التأمين الاجتماعي**، المكتبة الثانية، الاسكندرية ٢٠٠٣، صفحة ٢٣٥.

[24] Sandrine Ferrand, *Les accidents du travail*, *op. cit.* p.19.

مع العلم أنّ التعب والارهاق لم يذكرهما القانون اللبناني والقانون الفرنسي صراحة فيما جاء ذكرهما جلياً في القانون المصري، وتحديدا في المادة الخامسة من قانون التأمينات الاجتماعي المصري رقم ٧٩ سنة ١٩٧٥[٢٦].

النبذة الثالثة : عنصر الضرر الجسدي والمعنوي

يعرّف الضرر قانوناً على أنّه " الأذى أو التعدي الّذي يصيب حقاً أو مصلحة مشروعة لشخص"[٢٧].

أمّا الضرر في إطار حادث العمل فلا يكتسب صفة إصابة العمل الّا إذا كان الشخص المتضرر مرتبطاً مع صاحب العمل بعقد عمل خطي أو شفهي وفقا لمنطوق المادة ٦٢٤ من قانون الموجبات والعقود.

والضرر ينقسم الى ضرر مادي وضرر معنوي، والضرر المادي هو الضرر الّذي يصيب الإنسان في جسده وماله[٢٨].

وفي إطار إصابة العمل، التعدّي على سلامة جسد العامل وإتلاف عضو أو إحداث جرح أو اصابة للجسم، أو أي أذى يحدُّ من قدرة العامل على الكسب أو يكبده نفقة في العلاج, يعتبر ضرراً مادياً.

والضرر المادي قد يكون مميتاً يعطل كل وظائف الجسد، ويفضي الى ازهاق الروح، وقد يكون ضرراً جسدياً غير مميت يعطّلُ بعض وظائف الجسد، ويصيب المتضرر بعاهة بدنية كالعجز الكلي أو الجزئي[٢٩].

---

[25] *Même référence.*

[٢٦] المادة الخامسة من قانون التامينات الإجتماعي المصري رقم ٧٩ سنة ١٩٧٥

[٢٧] مرقص سليمان, **الوافي في شرح القانون المدني،** في الالتزامات, المجلد الثاني, طبعة (٥), القاهرة, دار الكتاب الحديث, صفحة ٢٤٢.

[٢٨] عبد الرزاق احمد السنهوري، **الوسيط في شرح القانون المدني**، نظرية الالتزام, جزء أول, طبعة أولى, مصر , صفحة ١١٩٧.

[٢٩] فضل منذر، **النظرية العامة للالتزامات**، دراسة مقارنة بين الفقه الإسلامي والقوانين المدنية الوضعية، مصادر الالتزام جزء أول، طبعة ٣، مكتبة دار الثقافة، عمان ١٩٩٥, صفحة ٣٠.

ويُطرح هنا موضوع الأطراف الاصطناعية (أجهزة البروتيز) فقد اعتبرت إدارة الضمان الفرنسي بأنها تشكل جزءاً غير منفصل عن العامل إذا فرضتها العاهة الخلقية أو المكتسبة عنده وبأن اتلافها يشكل ضرراً[٣٠].

ويميل عدد من الباحثين الى أنّ الجهاز البديل لعضو في جسد الإنسان يعتبر جزءاً من هذا الأخير اذا ما وقع حادث العمل أثناء استخدام هذا الجهاز[٣١].

ويعتدُّ أيضاً بالضرر المعنوي، فقد اعتبرت الهيئة العامة لمحكمة التمييز اللبنانية في قرارها الصادر عام ١٩٦٣ (الرئيس الأول المعوشي)، أنّ ذيول حوادث العمل النفسية، طوارئ عمل وقد ورد في حكمها ما يلي :

"وبما أن المستدعي أصيب بعاهة العجز الجنسي على أثر طارئ عمل وأثناء قيامه بالعمل لدى الشركة المستدعى ضدها،

"وبما أنّه بمقتضى العلم والإجتهاد تدخل ذيول الحادث المباشرة أكانت نفسانية أو جسدية باطنية أو ظاهرية ضمن التعويضات المبنية على المسؤولية الوضعية المنصوص عليها في قانون طوارئ العمل دون أي تفريق في نوعها،

" وبما أنّ فقدان المستدعي قوة الجماع وما نشأ عن ذلك من أعراض نفسانية يدخل والحالة هذه في اختصاص مجلس العمل التحكيمي "[٣٢].

وأكد الفقه اللبناني على أنّ الحادث الذي يفضي الى تشويه جمال فتاة يعتبر حادث عمل، وكذلك الحادث الذي يزرع في نفس العامل مركب النقص[٣٣].

---

[30] Tr. Séc. soc. tiv. Tit 1, n°107.

[٣١] ناجي شوفاني، **الوسيط في قانون الضمان الاجتماعي،** طبعة أولى، ٢٠١١ ، صفحة ٣٢٦.

[٣٢] تمييز الهيئة العامة، قرار رقم ١٧ تاريخ ٧ نيسان ١٩٦٣، الرئيس الأول المعوشي والرؤساء الخوري ويكن ومزهر وجريج، حاتم ج ٥٤ ص ٤٧.

[٣٣] خليل جريج، **النظرية العامة للموجبات،** ج ١، ١٩٨٨، صفحة ٣٦٣.

النبذة الرابعة : عنصر العنف

في معظم حوادث العمل نجد عنصر العنف متلازماً مع عنصر المفاجأة، فكل حادث عنيف هو بالضرورة مفاجئ ، وأوضح الإجتهاد الفرنسي أنّ العنف لا يكون فقط بالصدمات الماديّة بل يسري على الصدمات الحسيّة[٣٤]، والصدمات العصبيّة والحراريّة ايضاً[٣٥].

كما اعتبر الحوادث التالية حوادث عنيفة مثل:

- عقصة الدبور أو عقصة بعوضة أفضت الى مرض النوم[٣٦] .

- جرح طفيف أدّى الى مرض الكزاز (التيتانوس)[٣٧] .

أمّا مجموعة الرضوض الخفيفة المتتالية فلا تشكّل حادثاً عنيفاً.

ورأى الاجتهاد اللبناني أنّ الإضطرابات "العصبيّة" الناجمة عن الصدمة تدخل مفهوم حوادث العمل[٣٨].

تعقيب : نقد العناصر

على الرغم من أنّ الاجتهاد الفرنسي عموماً يتبنّى العناصر الأربعة لتوافر حادث العمل ، فإنّ الفقه الفرنسي يتحفّظ إزاء هذا الأمر ويذهب إلى حد إسقاط العناصر الثلاثة والإكتفاء بعنصر المفاجأة [٣٩].

وحدث تطوّر في الإجتهاد الفرنسي بالنسبة الى عنصر العنف بحيث لم يعد له ذكر في اجتهادات محكمة التمييز الفرنسية وبالتالي فالسبب غير العنيف لا يحول دون وصف الحادث بأنه طارئ عمل.

وقد اعتبرت هذه المحكمة أنّ الإصابة بالتيفوس تعدُّ حادث عمل إذا كانت نتيجة لدغة حشرة[٤٠].

---

34 Cass. Soc. 30juillet 1949. civ. III. No 850.

35 Cass. Soc. 7juillet 1968. Bull. civ. No 278.

36 Cass. Soc. 3 Janv 1952. Bull. civ. III No12.

37 Cass. Soc. 5 juin 1952. Bull. civ. III No 490.

٣٨ مجلس عمل تحكيمي, **الوسيط في قانون العمل, الجزء الثاني**, بيروت تاريخ ١٩٦٧/١٢/٢٦, صفحة ٢٦٠.

39 Dupeyroux, p. 617 n°843 **IN:** Louis Mélennec et Claude Styger avec la collaboration de Jeanne Netter, *La reparation des accidents de travail*, Paris j. Delmas, 1977.

كما اعتبرت من قبيل حوادث العمل الأزمة القلبية الناجمة عن جلوس قائد الطائرة بصورة متواصلة أثناء الطيران[٤١]. وفي هاتين الحالتين يصعب القول أنّ الطارئ ناتج عن حالة عنف.

وغاية القول أنّه لم يبقَ من العناصر التي يتكوّن منها طارئ العمل سوى عنصري المفاجأة والضرر، وعليه فإنّه إذا حصل الضرر بشكل تدريجي نتيجة عوامل تتطور ببطء فنكون أمام مرض مهني، أمّا إذا حصل فجأة بحيث يمكن تحديد زمان حصوله فهو طارئ عمل.

أمّا المرسوم الاشتراعي رقم ١٣٦ تاريخ ١٩٨٣/٠٩/١٦ المتعلّق بطوارئ العمل فهو أبقى على عنصري المفاجأة والسبب الخارجي وفق منطوق مادته الأولى بعكس قانوني الضمان الاجتماعي اللبناني والفرنسي اللذين لا يتضمنان تحديدا لحادث العمل.

واعتباراً من العام ١٩٦٩ اعتمدت محكمة التمييز الفرنسية بشكل رئيسي على عنصر المفاجأة الذي اصبح العنصر الجوهري المميز للطارئ دون العناصر الأخرى.

الفقرة الثانية : العلاقة بين الطارئ والعمل

النبذة الأولى : حصول الحادث بسبب العمل أو بمناسبة العمل

اذا كان وصف الطارئ بطارئ عمل لا يثير أيّة صعوبة كإصابة الأجير بجروح أو كسور بالآلة التي يستخدمُها، فإنّه يصعب أحياناً تحديده عندما يقع بمناسبة العمل بالنظر للمفهوم الواسع لهذه العبارة كما عبّر إجتهاد محكمة استئناف بيروت في حكمها الصادر عام ١٩٦٨[٤٢].

وإزاء الصعوبات الّتي يمكنُ أن تحصل وحرصاً من القضاء على التوفيق بين هدف المشترع وروح القانون الّتي تقضي بإفادة الأُجراء من الحماية والتقديمات الإجتماعية فإنّ القضاء توصّل الى اعتبار أنّ

[40] Cass. Soc. 1950. Bull. 1950, 3,291, n°435.

[41] Cass. Soc. 3-1-1952, Bull. Civ III, n°116.

[٤٢] محكمة استئناف بيروت, القرار رقم ٥٥٣ تاريخ ١٠-٤-١٩٦٨، مركز الابحاث والدراسات في المعلوماتية القانونية http://legallaw.ul.edu.lb.

هذه العلاقة متوافرة بين الطارئ والعمل في حالات معيّنة ويجوز إثبات عكس هذه القرينة في حالات أخرى[٤٣] .

وقد اهتمّ القضاء الفرنسي منذ تطبيق تشريع طوارئ العمل عام ١٨٩٨ ومن بعده القضاء اللبناني بإبراز هذه القرينة التي تقضي بأن لا يُطلب من الأجير المصاب أو أصحاب الحق من بعده، اثبات العلاقة السببية بين العمل والضرر اذ أنّه يعتبر ناجماً عن العمل، حتى إثبات العكس، كل ضرر يقع فجأة في أثناء ومكان العمل[٤٤] أو في الوقت الذي يكون فيه الأجير خاضعاً لسلطة ورقابة وإشراف صاحب العمل[٤٥].

واذا تبين أنّ الطارئ وقع في غير هاتين الحالتين فبإستطاعة الأجير المُصاب أو أصحاب الحق من بعده أن يثبتوا أنّ العمل هو السبب في وقوع الطارئ على اعتبار أنّ العلاقة السببية لا تكون مفترضة في هذه الحالة[٤٦].

وفي **قرار ملفت ومثير للجدل نشرته المواقع الفرنسية المتخصصة،** أعلنت محكمة استئناف باريس بتاريخ ١٧-٥-٢٠١٩ (رقم القرار ١٦/٠٨٧٨٧) أنّ العلاقة الجنسية الّتي أجراها العامل في الفندق والّتي سببت له ذبحة قلبية تعتبرُ حادث عمل لأن العلاقة الجنسية تعتبر من الحاجات الأساسية الّتي يحتاج اليها العامل المبتعث في مهمة عمل[٤٧].

تعقيب : هناك تطوُّر لافتٌ في موقف الإجتهاد الفرنسي بالنسبة للأجراء المكلفين بمهمة سواء داخل البلاد أو خارجها، فقد كان يعتبر أنّ الأجير المكلّف بمهمة يبقى رهينة خدمة صاحب العمل وأنّ الحادث الّذي يُصيبه في أثناء قيامه بنشاطه لصالح المؤسسة يعتبر من طوارئ العمل، الّا إذا تبيّن أنّه ليس للطارئ أي علاقة بالمهمة المكلّف بها الأجير، كالحادث الذي يصابُ به الأجير الموفد في مهمة أثناء وجوده في الفندق بعد أن إنتهى من تنفيذ عمله ولم يعد يمارس أي نشاط له علاقة بمهمته وإستعاد كامل حريته، أو أثناء غسل رجليه في الحمام صباحا[٤٨].

---

43 Melennec et Styger, *La reparation des accidents de travail*, *op.cit.* p.5.

44 Cass. soc.28-2-1968, Bull. civ. 1968 ,5,11, n°135.

٤٥ مجلس عمل تحكيمي, بعبدا, قرار رقم ١٣٥ تاريخ ١٩٧٤/٤/١٠، الرئيس جريصاتي، غانم وابو ناضر, ١٩٧٤, رقم ١٠٣, ص ١٦١.

46 Cass. soc., 18-3-1981, Bull. Civ., note DuPeryoux, *op, cit.*, p.621.

47 Jean-Jacques Bourdin, 20 minutes France, Emission Directe Rmc.bfmtv.com.20minutes.fr/ justice/ACCUEIL JUSTICE.

٤٨ كاظم سنان, **قانون طوارئ العمل اللبناني**, شرح وتحليل النص القانوني, ١٩٨٦, ص ١٠٥.

كما اعتبر الإجتهاد الفرنسي مؤخراً أنّ الحادث الذي يصابُ به الأجير المكلّف بمهمة، من نوع الطارئ وذلك دون تفريق بين حصوله لمناسبة قيام الأجير بعمل مهني أو عمل شخصي، لذا اعتبرت **محكمة التمييز الفرنسية** في **قرارين متشابهين عام ٢٠٠٣** أنّ الجلطة الدماغية التي أصيب بها الأجير في غرفته في الفندق قبل انهاء مهمته هي طارئ عمل، وأيضا اعتبرت الذبحة القلبية الحادثة في ظروف مماثلة، طارئ عمل[٤٩].

ومن المُفيد التنويه بالنسبة للحكمين المذكورين أعلاه، أنّ صندوق الضمان الفرنسي وصاحب العمل لم يستطيعا اثبات أنّ الحادث لا علاقة له بالعمل كارتباطه بأسباب شخصية محضة، ويفهم من هذا أنّ قرينة ارتباط الحادث بالعمل لعبت دورها في الإجتهادات الجديدة للقضاء الفرنسي لمصلحة الأجير فاعتبر القضاء أنّ الحادث من نوع الطارئ المهني لمجرد وقوعه لمناسبة قيام الأجير بمهمة مكلف بها من المؤسسة .

ونصل الآن الى شرح **المعيار المعتمد لتحديد زمان ومكان العمل**، فالأصل أن ينفّذ العمل من قبل الأجير في المشروع أو المصنع، الّا أنّ القضاء توسّع في تحديد مكان العمل بحيث لا يقتصر على المكان المخصص للعامل للقيام بعمله، بل يتعدّاه الى التوابع والممرات والطرقات الداخلية التي يتوجب عليه اجتيازها للوصول الى محل عمله أو لمغادرته .

وبشكل عام هو كل مكان يتعرّض فيه العامل لخطر المهنة، والّذي لم يكن ليتعرّض له لولا أنّه يقوم بتنفيذ عقد العمل، وفي هذه الحالات يُفترض أن يمارس رب العمل سلطته في الرقابة والإشراف على العامل ضمن هذه الأمكنة[٥٠].

ومع ذلك يقتضي الفصل بين الأمور المرخص بها من قبل رب العمل وبين ما هو محظّر من قبله. واذا كان طبيعياً أن تشمل الحماية الأجير في حالة وجوده في المغاسل أو في المراحيض فإنها لا تشمله عندما يكون موجوداً في أمكنة يحظّر عليه الاقتراب منها أو الدخول اليها.

ومن المتفق عليه أنّ عنصر مكان العمل لا يؤخذ بمعناه الضيق، لذا يعتبر العامل الذي يتوقف عن العمل ليقضي حاجة طبيعية موجوداً في مكان العمل.

---

[49] Cass. soc., 12-12-2002, Lamy social, édit, 2003, p.544-3.

[٥٠] مجلس عمل تحكيمي في جبل لبنان, قرار رقم ١٨٣ تاريخ ١٩٥٠١٣١٢٤, ابي راشد, مرجع سابق, ص ٦٣٧ . **وأيضا** .cass.soc.,15-12-1971, .D.1972,S.5

لذا من الضروري أن يحصل الطارئ خلال العمل أو بمناسبته، في الوقت الذي يخضع فيه العامل لسلطة وإشراف رب عمله[٥١].

ويدخل ضمن مكان العمل، التوابع والممرّات الداخلية الّتي يتوجب اجتيازها للوصول الى محل العمل أو لمغادرته[٥٢].

وقد اعتبر مجلس العمل التحكيمي في لبنان الشمالي عام ١٩٤٩:

"إنّ مكان العمل ليس المكان المخصص للعامل القيام بعمله فحسب، بل يتعدّاه الى التوابع والطرقات والممرات التي يتوجب على العامل اجتيازها للوصول الى محل عمله أو لمغادرته"[٥٣].

" فاذا قتل عامل إحدى الشركات عند ذهابه الى محل معين يذهب اليه عمّال تلك الشركة ليركبوا في السيارة التي تقلهم بعد انتهاء عملهم، فإنّه يكون قد قتل في محل العمل."

وقد جاء في حكم لمجلس العمل التحكيمي في بعبدا بتاريخ ٦/١٤ / ١٩٧٤:

" ليمكن اعتبار المؤسسة حيث يشتغل المدعي مسؤولة عن الحادث الذي حصل له يجب أن تكون تلك المؤسسة قد أمّنت نقله آخذة على عاتقها إيصاله الى العمل وإرجاعه منه"[٥٤].

وأوضحت محكمة إستئناف بيروت في قرارها بتاريخ ١١/١٥ /١٩٦٠ أنه في حال عدم الإتفاق على نقل العامل على نفقة وإشراف رب العمل فإنّ الطارئ الذي يتعرّض له الأجير يكون طارئ عادي لا طارئ عمل[٥٥].

---

[٥١] مجلس عمل تحكيمي, طرابلس, قرار ١٥ تاريخ ٠١٢/٢٢/١٩٧٣, الرئيس عبيد، غانم وابو ناضر, ١٩٧٣ رقم ١٢٩.

[52] Cass. Soc., 5-1-1956, Bull. Civ. 1956. 4, 12, n°17 Co. ann. C.t. p. 248. n°6.

[٥٣] مجلس عمل تحكيمي لبنان الشمالي في قرار رقم ٦٢ تاريخ ٠٨/١١/ ١٩٤٩, أبي راشد, ١٩٤١ – ١٩٦١, ص ٥١٥.

[٥٤] مجلس عمل تحكيمي, بعبدا, قرار رقم ٣٤١ تاريخ ١٠/٢٥/١٩٧٤, الرئيس جريصاتي، غانم وابو ناضر، ١٩٧٤، ص ١٦٨ .

[٥٥] محكمة استئناف بيروت, الغرفة الأولى المدنية, قرار رقم ٢٠٨٣, تاريخ ١١/١٥/١٩٦٠, الرئيس فرحات والمستشاران عيد وفرحات, دعوى منسى/ماركاديان منشور في حاتم ج ٤٣, ص ٣٠.

وفي قرار لافت لمجلس العمل التحكيمي في جبل لبنان عام ١٩٧٠ جاء فيه:

" بما أنّ الاجتهاد الفرنسي قد استمرّ على عدم اعتبار الحوادث التي تصيب العمال أثناء قدومهم الى العمل وذهابهم منه طوارئ عمل ما لم يحصل النقل على نفقة رب العمل وإشرافه ومراقبته أو ضمن أمكنة المؤسسة.

"La jurisprudence anterieure n'appliquait le regime legal à ces accidents qu'au cas où le trajet avait lieu aux frais où sous la surveillance du patron où dans les dependances de l'entreprise"[56].

والظاهر أنّ الاجتهاد اللبناني اعتمد النظرية التي سار عليها الإجتهاد الفرنسي القديم حيث جاء في قرار لمحمكة بيروت المدنية الأولى عام ١٩٦٠ ما يلي :

" وبما أنّه لم يتوفر أي دليل على أنّ نقل المورث كان حاصلاً على نفقة المدعى عليها أو إشرافها بل ثبت على العكس ان مورث المُدّعين كان يسير مشياً على الأقدام ويقطعُ الأوتوستراد عرضاً،

"وبما أنّ الدعوى تكون خارج إختصاص هذا المجلس،

"وبما أنّ على المجلس أن يثير عدم اختصاصه المطلق عفوا لتعلّقه بالإنتظام العام "[٥٧].

ويُستفاد هنا من موقف الإجتهاد اللبناني أنّ هذا الإجتهاد لا يَعتبر بمثابة حادث عمل الحادث الحاصل للأجير على الطريق الاّ في الحالات التالية :

- اذا وقع الحادث أثناء تنقّل يقوم به الأجير لمصاحة رب العمل.
- اذا وقع الحادث في أماكن تعتبر بحد ذاتها تابعة لمحل العمل.
- إذا كان رب العمل يؤمن نقل الأجير عيناً أو أنّه قد التزم بدفع نفقات نقل الأجير من والى مكان العمل.

---

[56] E.R.Dr. Civil, TL, P.52 N°.101.

[٥٧] الغرفة المدنية الأولى في بيروت, قرار رقم ٢٠٨٣ تاريخ ١١/١٥ /١٩٦٠ ، منشور في حاتم ج ٤٣ ص ٣٠ .

الا أنّ الإجتهاد الفرنسي القديم – قبل صدور قانون الضمان الإجتماعي الفرنسي عام ١٩٤٦ – كان أكثر تسامحاً مع الأجير اذ أضاف إلى الإحتمالات الثلاثة المذكورة أعلاه حالات أخرى متعددة إعتبرها واقعة بمناسبة العمل ومنها:

- اذا حصل الحادث اثناء عمل يتعلق بمهمة المصاب، كسائق الشاحنة الذي من مهمته تسليم البضاعة[٥٨].

- اذا كان عقد العمل ينص على أنّ أجر العامل "مدفوع على الساعة " ويسري منذ اللحظة التي يترك فيها العامل منزله لوقت عودته[٥٩].

أمّا بعد صدور قانون الضمان الإجتماعي الفرنسي بتاريخ ٣٠ /١٠ /١٩٤٦ فقد أوجد المشترع الفرنسي نصّاً صريحاً هو نص الفقرة الثانية من المادة الثانية من هذا القانون التي جاء فيها :

“Est égalment considéré comme accident de travail l'accident survenu pendant le trajet de la residence au lieu du travail et vice versa".

واعتبر القضاء الفرنسي حوادث العمل الّتي تصيب العامل أثناء توقّفه عن العمل، كحوادث عمل لأسباب مشروعة كإستراحة بعد عمل شاق أو لتناول الطعام أو الغذاء[٦٠].

امّا إذا توقف عن العمل لأسباب شخصيّة محضة أو مستقلة تماماً عن عمله فلا يستحق أي تعويض[٦١].

ويُستَشفُ من كل ما ذكر **أنّ المعيار الحقيقي** الذي إعتمده الإجتهاد الفرنسي لتحديد المقصود بطارئ العمل هو معيار السلطة والخضوع. لذلك لا تعتبر طوارئ عمل الحوادث التي تحدث أثناء:

- مدة الاجازات المدفوعة الأجر.
- خلال الإضراب عن العمل[٦٢].

---

٥٨ الغرفة المدنية الفرنسية تاريخ ١٩٠٧/٧/١٧.

٥٩ المجلة العامة للضمانات الارضية، سنة ١٩٣٣ ، ص ٩٢٢.

60 Cass. soc. 24 – 5 – 1966, Bull. civ. 1966,5,433 n°518.

61 Cass. soc. 21– 11– 1957, Bull. Civ. 1957. 1096; Cass. Soc. 17–7–1958, Bull. civ. IV. n°947 **IN**: Jurisclasseur Soc. Tome I. fasc. 310. p. 4 n° 24.

62 Cass. Soc. 6–7–1956 – Dr. soc 1966.

وقد قضت محكمة التمييز الفرنسية في قرار صادر عام ٢٠٠٣ بأن الأجير الذي أصيب بالحادث أثناء قيامه بإصلاح دراجته النارية الّتي تعطلت أمام مكان العمل وعلى أثر خروجه منه، انّما كان يقوم آنذاك بنشاط غريب عن تنفيذ عمله[٦٣].

إنّ قانون الضمان الإجتماعي اللبناني الصادر بتاريخ ١٦ نيسان ١٩٦٣ نصّ في المادة ٢٨ منه المعدّلة بموجب المرسوم الاشتراعي ١١٦ / ١٩٧٧ على ما يلي:

" يقصد بطوارئ العمل :

أ – الطارئ الذي يصيبُ المضمون أثناء أو بمناسبة القيام بعمله.

ب – الطارئ الذي يتعرّضُ له المضمون خلال فترة ذهابه من منزله الى مكان العمل أو عودته منه، شرط أن يكون الذهاب والإياب دون توقّف أو انحراف عن الطريق الطبيعي لسبب مستقل عن عمله".

ونلاحظ هنا أنّ قانون الضمان الاجتماعي اللبناني تماهى مع نصوص قانون الضمان الإجتماعي الفرنسي لإعتباره الحوادث التي تحصلُ للعامل أثناء توجهه من مكان إقامته ذهابا واياباً على أنّها حوادث عمل شرط عدم التوقف والإنحراف، **ولكن للأسف الشديد إنّ فرع ضمان طوارئ العمل العائد للضمان الاجتماعي لم يوضع موضع التنفيذ بعد.**

إلّا أنّ قانون طوارئ العمل اللبناني وهو القانون الساري التنفيذ على الحوادث المتعلقة بالعمل في لبنان، يخلو من أي ذكر لطارئ الطريق أو طارئ الإنقاذ بإعتبارهما حوادث عمل لأن المادة الأولى من المرسوم الاشتراعي ١٣٦ / ٨٣ المتعلّق بطوارئ العمل، اكتفت بالقول:

" تخضع لأحكام هذا المرسوم الإشتراعي الإصابات المفاجئة الناجمة عن عامل خارجي، التي تلحقُ بأجير مرتبط بعقد الإستخدام بمفهوم المادة ٦٢٤ فقرتها الأولى من قانون الموجبات والعقود، وذلك بسبب تنفيذ العقد المذكور أو بمناسبة تنفيذ هذا العقد ".

---

[٦٣] جان كريللس , **نطاق تطبيق قانوني العمل وطوارئ العمل** , منشورات زين الحقوقية, بيروت ٢٠٠٦, صفحة ٣٢٨.

لذلك لم يعتبر القضاء اللبناني حادث الطريق حادث عمل الّا إذا كان انتقال العُمّال من والى العمل على نفقة صاحب العمل أو إذا كان التنقُّل على الطريق تفرضُه ضرورات العمل وهنا يُعتبر الحادث حاصل بسبب تنفيذ عقد العمل.

وقد جاء في قرار لمجلس العمل التحكيمي في جبل لبنان عام ١٩٩٧ :

" حيث أنّه يتّضحُ من الوقائع الثابتة أنّ المدّعي تعرّض لحادث أثناء تنفيذه عقده وبمناسبته وأثناء دوامه ولم يكن يقود السيارة لغرض شخصي،

"وحيث أنّه يقتضي بالتالي التعويض للمدعي عن العجز اللاحق به نتيجة الطارئ هذا"[٦٤].

وفي قرار آخر لمجلس العمل التحكيمي في جبل لبنان صدر عام ١٩٩٧ أيضاً، إعتبر أنّ الإصابات الواقعة للأجراء قبل بدء العمل أو بعد إنتهائه تعتبر حاصلة بمناسبة العمل شرط أن تكون حاصلة في مكان العمل كدرج الفندق الّذي يعملُ فيه الأجير[٦٥].

ويتبيّن لنا أنّ التشريع المعمول به حالياً في لبنان لا يسمح بكتييف طارئ الطريق على أنّه طارئ عمل على عكس موقف التشريع والإجتهاد الفرنسيين وسيتغيَّر الحال حتماً لو صدر المرسوم الوزاري بتفعيل فرع طوارئ العمل العائد لصندوق الوطني للضمان الإجتماعي اللبناني الّذي لم ينفَّذ حتى تاريخه والذي اعتبرَ في نصوصه ولا سيّما المادة ٢٨ منه أنّ طارئ العمل يشمل طارئ الطريق وطارئ الإنقاذ.

لذا سيقتصر بحثنا في النبذتين التاليتين عن طارئ الطريق والطارئ الّذي يُصيب الأجير المرسل بمهمة خارج أراضي الوطن في القانون والاجتهاد الفرنسي وقانون الضمان الاجتماعي اللبناني.

[٦٤] مجلس العمل التحكيمي في جبل لبنان، قرار رقم ٧٠ تاريخ ١٩٩٧/٦/٣٠, الرئيس الناطور, دعوى بومنصف /باتيسري ماسكوت, منشور في صادر اجتهادات العمل, ص ٦٠٤.

[٦٥] مجلس العمل التحكيمي في جبل لبنان، قرار رقم ١١٠, تاريخ ١٩٩٧/١٢/١, الرئيس الناطور, دعوى هارون/صفير منشور في صادر لاجتهادت العمل, ص ٦٠٥.

النبذة الثانية : طارئ الطريق

إنّ طارئ الطريق المعتبر في فرنسا كطارئ عمل والمنصوص عليه في المادة ٢٨ من قانون الضمان الاجتماعي اللبناني، هو الطارئ الّذي يصيب المضمون أثناء ذهابه من منزله الى مكان العمل أو عند عودته منه أي في الوقت الّذي لا يكون فيه خاضعاً لسلطة صاحب العمل .

وقد اقتبس المشترع اللبناني النص المتعلق بطارئ الطريق من قانون الضمان الإجتماعي الفرنسي الصادر في ١٩٤٦/١٠/٣٠ وبالتحديد من المادة ٤١٥ منه. اذا فإن طارئ الطريق بخلاف طارئ العمل، لا يحصل في زمان ومكان العمل .

أمّا قانون طوارئ العمل اللبناني الساري المفعول حاليا (المرسوم الاشتراعي ٨٣/١٣٦)، فلا يعتبرُ طارئ الطريق طارئ عمل بإعتبار أنّ الأجير لا يكون تحت إشراف ورقابة وادارة صاحب العمل، ما خلا الحالة الّتي تحدثنا عنها في النبذة السابقة أي أن يكون الحادث حصل للأجير أثناء نقل الأجير على نفقة صاحب العمل ويكون الأجير هنا مشمولاً بإدراة وإشراف ورقابة رب العمل[٦٦].

وسنبحث هنا في تحديد بداية ونهاية الطريق، وفي تحديد مفهوم الطريق الطبيعي، والتوقف والإنحراف عن الطريق.

أولاً : بداية ونهاية الطريق

إنّ تحديد منزل العامل لا يثير صعوبات اذ أنّه المكان الذي يقيم فيه بصورة معتادة بغض النظر فيما إذا كان مالكاً أو مستأجراً ، لكن الطارئ قد يحدث في أمكنة ملحقة بالمنزل كسلم البناية أو كاراج السيّارة أو الحديقة، وفي هذه الحالات يعتبر الطارئ طارئ طريق شرط إثبات أنّ الطارئ وقع في اللحظة الّتي ترك فيها الأجير منزله متوجها الى عمله أو عند وصوله الى منزله بعد ترك العمل.

وعليه إعتبر القضاء الفرنسي بمثابة طوارئ عمل الحوادث التي تقع على سلُّم بناية مشتركة أو لدى اجتياز الأجير حديقة منزله[٦٧].

---

[٦٦] مجلس عمل تحكيمي, بعبدا, قرار رقم ٣٤١ تاريخ ١٩٧٤/١٠/٢٥, الرئيس جريصاتي، غانم وابو ناضر، ١٩٧٤، ص ١٦٨.

[67] Cass. soc. 4-11.1955, G, P. 1956,1,39 **et** Cass. soc. 26.11.1954., J.C.P. 1955 11,8773.

والمعيار هنا أنّ باب الشقة السكنيّة أو المنزل يعتبر الحد الذي يبدأ فيه الذهاب الى العمل وتنتهي فيه عودة الأجير من عمله.

وقد جاء في قرار لمحكمة التمييز الفرنسية عام ١٩٥٢ :

Le trajet commence à la porte de l'appartement privé du salarié. En consequence dès que celui-ci accède au corridor où à l'escalier commun aux locataires de l'immeuble il est garanti par la loi forfaitairement[68].

وبمقتضى الفقرة الثانية من المادة ٤١١ من قانون الضمان الفرنسي يعتبر طارئ العمل ذاك الذي يتعرض له المضمون في الطريق إياباً وذهاباً بين :

- محل إقامته الرئيسي أو الثانوي الّذي يتسم بنوع من الإستقرار، أو أي مكان يتوجه اليه بصورة معتادة لأسباب عائلية، ومحل العمل.

- محل العمل والمطعم أو بصورة أشمل المكان الّذي يتناول فيه المضمون طعامه بصورة معتادة وبقدر ما يكون السير قد حصل دون توقف وانحراف لسبب يتعلق بالمصلحة الشخصية ولا علاقة له بالحاجيات الحياتية الأساسية أو مستقل عن العمل.

- أما إذا عاد الأجير من العمل وذهب الى السينما مثلا لحضور فيلم سينمائي وحدث له طارئ فلا يعتبر هذا الطارئ طارئ طريق.

وبتحليل هذا النص يظهر لنا أنّ طريق العمل يقع دائما بين نقطتين :

النقطة الأولى وهي مكان العمل، والنقطة الثانية هي محل الإقامة الرئيسي أو الثانوي أو أي مكان يتوجه اليه الأجير بصورة معتادة لأسباب عائلية .

---

68 Cass. soc. 14-6-1952, Trsec, soc., tit.1, n°171.

ثانيا : الطريق الطبيعي

الطريق الطبيعي هو الطريق الذي يسلُكه الأجير بسبب حاجات العمل[69]. وليس بالضرورة أن يكون الطريق طريقا معتادا ومألوفا، فالطريق غير المعتاد الّذي يسلُكه الأجير يشمله القانون الفرنسي طالما كان طريقاً طبيعياً يؤدي مباشرةً إلى مكان العمل[70].

بند أول : وقت الذهاب الى العمل والإياب منه

أمّا الوقت الطبيعي للذهاب والإياب فقد اعتمد القانون الفرنسي معيار الزمان والمكان في تحديد الطريق الذي يشمله ضمان طوارئ العمل لذا يتوجب على المضمون أن يسلك الطريق في الأوقات العادية للذهاب الى العمل أو المنزل أو الوصول اليهما[71].

واذا حصل الحادث خلال الوقت الطبيعي فإنّ الأجير يستفيد من القرينة القانونية التي يعتبر بموجبها الحادث طارئ طريق[72]. الا أنّ هذه **القرينة ليست قاطعة** اذ يجوز لصاحب العمل أو لصندوق الضمان أن يثبت أنّ المضمون لم يكن حينه في طريقه الى عمله أو عائدا منه.

واذا لم يحصل الحادث اثناء الوقت الطبيعي فإنّه لا يُعتبر طارئ طريق الا اذا أثبت المضمون عكس هذه القرينة كأن يكون سبب عدم سلوك الطريق المعتاد لا يعود لأسباب شخصية، إنّما لحرص الأجير ألّا يصلَ متأخراً أو بسبب إزدحام السير أو لأي سبب مشروع ومبرر[73].

بند ثان : مدة الطريق الطبيعي

الوقت الطبيعي لطريق العمل هو الوقت الذي يسبق بدء العمل ويعقب انتهائه، أمّا اذا استغرق اجتياز الطريق وقتا غير عادي فيعتبر الأجير أنه استعاد حريّته، الا أنّه يستطيع أن يقدّم مبررات تثبت أن

---

69 Dupeyroux, n857, *op., cit.* p. 631.

70 Soc., 18-11-1954, p.1955, J.83 n°75.

71 Soc., 28-2-1970, D.1970, J.261, note Dupeyroux.

72 Cass. soc. 22-3-1978, Bull.civ. Vn234 **IN**: Jurisclasseur soc., T.1. fasc. 310, n°11, p. 3.

73 Cass. soc.8-5-1961, Bull.civ.1961,4,394, n°468 **وايضاً** cass.soc.18-12-1972,J.C.P.1974,17736.

الوقت الطويل الذي استلزمته مسافة الطريق لا يرتبط بمصالح شخصية ،اما اذا كانت مدة التأخير قصيرة فلا يعتد بها[74].

بند ثالث : طول الطريق الطبيعي

المعيار المعتمد للنظر في طول الطريق الطبيعي هو الوقت الّذي يسلكه الشخص العادي لو وجد في الظروف ذاتها التي وُجد فيها الأجير، والمعيار هنا ليس شخصيا انّما **معيارا موضوعيا**، وتطبيقا لهذا المعيار فالطريق الذي يفترض أن يسلكه الأجير هو الطريق الأقصر، واذا ما تعدَّدت الطرق بين المنزل ومكان العمل يعتد بالطريق الأقصر والأكثر سهولة[75].

أمّا إذا إختار الأجير طريقاً صعباً وخطراً وتخلّى عن طرق أقل خطورة وأكثر سهولة، فلا يُعتبر أنّه سَلك الطريق الطبيعي بالمعنى القانوني، وبالتالي لا يعتبر الطارئ الذي يقع له في هذه الحالة طارئ طريق ولا تشمله الحماية من طوارئ العمل، الا اذا كان باستطاعة الأجير اثبات وتبرير اختياره الطريق الذي سلكه مع أنّه أخطر وأصعب، وذلك بمبررات مشروعة وجدية، كحدوث فياضانات أو إقامة حواجز[76].

أمّا الفقه الفرنسي فقد اعتمد المعيار الموضوعي لتحديد الطريق الطبيعي المؤدي الى العمل[77].

ثالثا : التوقف والانحراف عن الطريق الطبيعي

اشترط القانون الفرنسي وتبعه في ذلك قانون الضمان الإجتماعي اللبناني أن يسلك المضمون الطريق الطبيعي دون انحراف أو توقف، لذا فإنّ الطارئ الذي يقع على المضمون أثناء إنحرافه عن الطريق أو خلال توقفه لا يعتبر طارئ طريق[78].

ويُقصد بالتوقف في الطريق أن يتوقف الأجير عن السير فيه دون أن يخرج عن هذا الطريق. أمّا الإنحراف عن الطريق الطبيعي فيُقصد به أن يترك الأجير هذا الطريق فيسلك طريق آخرا لا يعتبر بحسب المعيار السابق طريقاً طبيعياً للذهاب الى العمل والإياب منه .أمّا اذا وقع الطارئ للأجير قبل

---

74 Cass. Soc.22-2-1952, D.19752, J.290-1.

75 Cass. Soc. 5-11-1954. D. 1955. p. 135.

76 *Meme référence*, J.83-1.

77 Jean Jacques DUPEYROUX, *Droit de la Sécurité sociale*, 12éme édition, Dalloz, Paris, 1993, p. 771.

78 Ass. Plèn. 19.6.1963. JCP. 1963, cd. G.II,13304.

التوقف أو الإنحراف فيعتبر طارئ طريق اذ يكفي أن يكون الأجير في وقت الحادث على طريق عمل وخلال الوقت الطبيعي لهذا الطريق وعلى الصندوق أو صاحب العمل أن يثبت عكس هذه القرينة.

الا أنّ التوقّف أو الإنحراف المُشار اليهما أعلاه لا يؤديان حكماً الى إستبعاد تطبيق قانون الضمان الاجتماعي الفرنسي، اذ يجب البحث عن الباعث اليهما. فإذا ثَبُتَ أنَّ الأجير توقَّف أو انحرَف عن الطريق الطبيعي لأمر يتعلق بحاجات العمل، فإنّ الطارئ الذي يقّعُ في هذه الحالة تشمُله أحكام ضمان طوارئ العمل.

وعليه فإنَّه على الأجير وأصحاب الحق من بعده مسؤولية إثبات أنّ التوقف والإنحراف كان لأسباب تتعلق بضرورات العمل وأنه لم يكن لأسباب تتعلق بالمصلحة الشخصية.

وقد اعتبرَ القضاء الفرنسي أنّ هناك حالات يُعتبر فيها الإنحراف أو التوقّف متعلّقان بالعمل مثل:

- قيام الأجير بوضع وسيلة النقل التي يستخدمها في الكاراج من أجل إصلاحها[٧٩].

- الإنحراف لأجل تجنب الإزدحام الحاصل في الطريق الأقصر[٨٠].

- الإنحراف من أجل الذهاب الى مكتب البريد لتقاضي الأجر[٨١].

- التوقف في المقهى طلبا للراحة بسبب الطريق وطبيعة العمل[٨٢].

- الإنحراف من أجل إحضار أدوات عمل مناسبة أو لإستبدال قطع غيار لوسيلة النقل المستعملة أو للتزود بالوقود[٨٣].

وبالعكس اعتبر طارئا لا علاقة به بالعمل:

---

79 Cass. Soc. 29-6-1967.

80 Cass. Soc. 8-1-1975.

81 Soc. 26-10-1972. D. 1973.46. Note A.B.

82 Cass. Soc. 22-2-1962. D. 1962. S. 55. **Et** Bull. Civ. IV. n°227.

83 Ch. Réum. 27-4-1956. d. 1956. P 468.

- الإنحراف والتوقف بسبب نشاط نقابي[84].
- إيداع رسالة شخصية في البريد[85].
- زيارة طبيب الاسنان[86].

وهناك حوادث حصلت بسبب التوقّف عن الطريق، ولم يعتّد الإجتهاد الفرنسي بهذا التوقف واعتبرها طوارئ عمل نظراً لإبتعاد أسبابها عن المصلحة الشخصيّة للأجير وسنعرض منها وفقا لما يلي :

- إنّ الأجير الّذي يقوم بعمل يؤدي الى الإتساخ ويتوقف لتنظيف جسده قبل الوصول الى منزله، لا يعتد بتوقفه[87].

- الحادث الذي أصيبت به أجيرة وهي تقطع الطريق مشياً على الأقدام بعد نزولها من سيارة رفيق لها بالعمل يعتبر من ضرورات الحياة[88] .
- إنّ سقوط الأجير في محطة بنزين توقف فيها لحاجة سيارته يعتبر طارئ عمل[89].
- إصابة الأجير أثناء توقّفه لشراء خبز على طريق منزله لا يعتبر توقف عن الطريق الطبيعي[90].
- وأيضاً لا يعتدُّ بتوقف الأجير المدمن على التدخين لشراء التبغ لحاجته، فيظل الحادث معتبرا حادث عمل[91].
- عودة الأجير الى الوراء للبحث عن شيئ أضاعه على الطريق يمكن أن تعتبر عائدة لضرورات الحياة اليومية اذا كانت طبيعة الشيء المفقود تفرض ذلك[92].
- اذا قصد الأجير تعاونية المؤسسة فإنّ ذلك لا ينزع عن الحادث صفة طارئ العمل لأن التعاونية لا تعتبر مستقلة عن مكان العمل[93].

---

84 Cass. Soc. 4-10-1956. Bull. civ. 1956. n°715.

85 Cass. Soc. 5 -3 -1ss.soc.3-954 **IN**: *La réparation des accidents de travail, op. cit.*

86 Cass. Soc. 24-5-1966. Bull. civ. 1966.4. P. 432 n°517.

87 Cass.soc.31-5-1972-12.381, Dalloz1972-516.

88 Cour de Rennes,15-3-1989, Lamy social No4038.

89 Cass.soc.26-4-1990, *Même référence.*

90 Cass.soc.21-5-1986, Lamy social No 4041.

91 Cass.soc.28-6-1989. *Même référence.*

92 Cass.soc.19-10-1972, *Même référence.*

93 Cass.soc.21-12-1977, *op. cit.*

وبصدد الانحراف عن الطريق الطبيعي :

لم يعتد الإجتهاد الفرنسي بهذا الإنحراف اذا اضطر اليه الأجير بسبب أشغال تجري على هذا الطريق[٩٤]، أو اذا حدث الطارئ على طريق أطول إنّما أقل خطورة من الطريق الطبيعي[٩٥] ، أو اذا أصيب الأجير بعد أن وصل الى محل سكنه وتابع سيره للقيام بعمل معيّن ثم أصيب بالحادث بعد عودته الى مسكنه[٩٦].

كما لو كان سبب الإنحراف المبادرة المتخذة من الأجير الذي رأى أن يسدي خدمة لرفيق له بايصاله الى محل إقامة يصعب بلوغه بسهولة. فمثل هذه الخدمة المؤداة لأجير آخر في المؤسسة لا تعتبر غريبة عن العمل بل ملائمة لمصلحة المؤسسة مما يكفي لوصف الحادث بطارئ عمل[٩٧].

وعلى العكس فإنّ الحادث الحاصل لأجير بعد إنقضاء أكثر من ثلاث ساعات ونصف على نهاية الدوام ونقله لرفيق له الى مسكنه على أثر عشاء تناولاه معاً في مطعم كائن في الاتجاه المعاكس لمركز عمل المؤسسة، لا يُمكن أن يُعتبر من نوع طارئ العمل.

واعتبرت الغرفة الاجتماعية لمحكمة التمييز الفرنسية بقرارها الصادر في ٢٤-١-١٩٥٢ : " **أنّه اذا تبيّن أنّ العامل قبل وصوله الى بيته على الدراجة، حيث أصيب بالحادث أثناء السير ، دخل الى المقهى وبقي عشرين دقيقة ، فينتج عن ذلك ان العامل استعاد حريته المطلقة بولوجه المقهى لغرض شخصي لا علاقة له بعمله ، ويكون قاضي الاساس مخطئا بوصف الحادث بحادث عمل**"[٩٨].

غير ان الإجتهاد الفرنسي في قرارات أخرى رأى أنّ الإنحراف عن الطريق الطبيعي لا يجرّد العامل من ميزات طارئ العمل :

---

94 Cour de POITIERS ,29-4-1964, Bull.Jurid.S.S.64-26.

95 Cour de PAU ,7-1-1976, Som, S.S.1976, P.1141.

96 Cass.soc.26-1-1967 et 17-11-1977, Lamy social.N°.4040.

97 Cass.soc. 8-10-1975, P.1533., *op.cit.*

٩٨ النشرة القضائية, ١٩٥٢, ص. ٦١.

- اذا اضطر الأجير الى قصد محطة بنزين تبعد مئة متر عن طريقه الطبيعي من أجل تزويد سيارته بالوقود[٩٩] .

- اذا قضت الضرورة بأن ينحرف الأجير عن الطريق من أجل شراء طعام لوجبته المقبلة[١٠٠].

- اذا اضطر الأجير الى الانحراف بغية التزود بقطعة غيار لدراجته البخارية التي تشكل وسيلة نقله الوحيدة للذهاب الى محل عمله[١٠١] .

تعقيب : يبدو أنّ الإجتهاد الفرنسي **يكيف كل حالة على حدة** ، وهناك خيط رفيع بين كل قرار قضائي وآخر مما يجعل من الصعب اختيار الحل الواجب اعتماده، فقد أسلفنا وعرضنا رأي محكمة التمييز الفرنسية الذي قضى أنّ الاستمتاع برفقة أصدقاء في مقهى ليست من ضرورات الحياة التي تبرر وصف الحادث الواقع بعد هكذا جلسة بطارئ عمل، بينما في قرار آخر رأت أنّ صعوبات الطريق قد تبرر الإستراحة في مقهى، **ممّا يعكسُ عدم الإستقرار في رؤية الاجتهاد الفرنسي** لهذه الحالات .

وتأكيداً لعدم الإستقرار في الاجتهاد الفرنسي فقد كانت محكمة التمييز الفرنسية قضت بتاريخ ١٧-٢-١٩٧٣ بأنّ الأجير الذي يقطع سيره عن الطريق الطبيعي بين العمل والمسكن بعد سماعه صراخ شخص يستغيث، فيندفع لإنقاذه من الغرق ويصاب بسبب هذا الإندفاع الإنساني بحادث، يجب أن يُعتبر انحرافه مبررا بظروف استثنائية مما يبقى للحادث طابع الطارئ [١٠٢].

الّا أنّ محمكة التمييز الفرنسية رأت في قرار آخر أنّ التوقف عن الطريق الطبيعي لمساعدة سائق تعطلت سيارته يجرّد الحادث الّذي أصابه من طابع طارئ العمل إذ أنّ هذا التفاني لم يكن مبرراً بخطر محدق يهدد السائق[١٠٣] .

والجدير ذكره أنّ نص البند ب من المادة ٢٨ من قانون الضمان الاجتماعي اللبناني مستوحى بشكل واضح من نص المادة ٤١٥ من قانون الضمان الإجتماعي الفرنسي الصادر بتاريخ ٣٠ تشرين الأول

---

99 Cour de Rennes, 18-3-1987, Lamy social, No, 4041.

100 Cass. Soc. .15-10-1982, *Même référence.*

101 Cass. Soc. .20-10-1988, *Même référence.*

102 Lamy. soc. *op. cit,* p.1554.

103 Cass.soc.21-2-1980, *Même référence.*

١٩٤٦، الّا أنّ نص المادة ٤١٥ ضمان فرنسي تعرّض للتعديل عام ١٩٥٧ حيث وسع التعديل القانوني الجديد مفهوم محل الإقامة.

علماً أنّ الإجتهاد الفرنسي لم ينتظر صدور التعديلات القانونية التقدمية، فإنّه عبّر في الكثير من أحكامه عن اجتهادات متسامحة إزاء الكثير من الحوادث التي يتعرّض لها الأجراء كما اشار الرئيس خليل جريج في مؤلفه النظرية العامة للموجبات – الجزء الأول – ص ٣٦٦ .

أما بعد صدور **قانون تموز ١٩٥٧** الفرنسي، فقد أصبح تسامح القضاء الفرنسي يجد له مرتكزا قانونيا أقوى وأمتن جعله يعتبر أن وجود الأجير في مكان غير مسموح له أن يكون فيه لا يحول دون وصف الحادث الذي أصابه بأنّه طارئ عمل .

وهكذا فان المشترع الفرنسي وسّع حمايته للأجير حيث قرر بأنّ التوقف أو الإنحراف لغايات تبررها مستلزمات الحياة لا يحول دون اعتبار الحادث من نوع طارئ العمل .أمّا في لبنان فإن أفضل من عبّر عن موقف الإجتهاد اللبناني من الطارئ الذي يصاب به الأجير على طريقه وهو ذاهب الى مكان العمل أو عائد منه، هو متن الحكم الاستئنافي الصادر عام ١٩٦٠ عن محكمة استئناف بيروت الأولى برئاسة الرئيس البير فرحات حيث اعتبرت:

" ان انتقال العامل على نفقته من محل سكنه الى مكان العمل أو عدم الإتفاق على نقله على نفقة أو تحت اشراف رب العمل يجعل الطارئ الذي يحصل له اثناء النقل طارئا عاديا لا طارئ عمل[١٠٤]" .

لكن بعض الإجتهاد اللبناني تأثّر بالإجتهاد الفرنسي بالنسبة لطارئ الطريق رغم خلو التشريع اللبناني من أيّة نصوص تتعلق بطارئ الطريق سوى نصوص قانون الضمان الاجتماعي الغير مُفَعَّلة حتَّى الآن، ونرى في حكم لمجلس العمل التحكيمي في بيروت بتاريخ ٢٥-١-١٩٧٢ برئاسة الرئيس اليازجي أن المجلس التحكيمي فصل في دعوى عائدة لطارئ طريق وقد ورد فيه :

" حيث تبيّن أن الحادث حصل في محلة نهر الكلب وكانت المدعية تقطع الطريق في تلك المحلة وان محل اقامتها هو في قرطبا كما يتبين من افادة زوجها لدى رجال الدرك،

---

[١٠٤] عفيف شمس الدين, **المصنف في قضايا العمل والضمان الاجتماعي بين ١٩٤٧ و٢٠٠٢**, ص ٢١٠.

" وحيث انه اذا امكن اعتبار الحادث الذي يصيب الأجير طارئ عمل عندما يكون قادما الى عمله أو خارجا منه، فيشترط على الاقل ان يكون متوجها دون انقطاع في سيره مباشرة من عمله ال منزله وبالعكس،

" وحيث انه بحالتنا الحاضرة لا تفسر ضرورات العمل وجود المدعية على الطريق في نهر الكلب حيث حصل الحادث وهي كما ذكر سابقا مقيمة في قرطبا ومحل عملها في بيروت "[١٠٥].

وفي قرار مماثل صادر عن **مجلس العمل التحكيمي في بيروت برئاسة الرئيس طربيه والصادر بتاريخ ٢٩-١-١٩٧٤** جاء في ما يلي :

" وحيث انه من المتفق عليه أنّ عمليّة تصوير الفيلم كانت تتم في خلده وقد انتهى التصوير الساعة الثانية عشرة من يوم الحادث فيكون هذا الاخير قد حصل اثناء رجوع المدعي مباشرة من عمله وبسبب العمل،

"وحيث ان الإصابة عندما تحصل للأجير بمناسبة العمل أو بسببه تعتبر طارئ عمل ويكون بالتالي هذا المجلس صالحا لفصل النزاع الحالي"[١٠٦].

تعقيب : قيمة هذين **الإجتهادين اللبنانيين النادرين** أنّ مجلس العمل التحكيمي في القرار الأول لو تبيّن له أنّ الحادث الذي أصيبت به الأجيرة حصل لها وهي في طريقها الطبيعي دون توقّف أو إنحراف لما تردد بوصفه طارئ عمل، خلافاً للإجتهادات المغايرة الصادرة عن مجلس العمل التحكيمي. أمّا القرار الثاني فقد وسع نطاق المادة الثانية من المرسوم الاشتراعي ٨٣/١٣٦ النافذ في قضايا طوارئ العمل واعتبر ان طارئ الطريق يحصل بمناسبة العمل.

واذ نأمل من مجالس العمل التحكيمية ان تحذو في اجتهاداتها خطوات الاجتهاد الفرنسي المتقدمة ، وتعمد الى توسيع مفهومها لمنطوق نص المادة الثانية من قانون طوارئ العمل الحالي فتقضي بأن كل طارئ طريق حصل بمناسبة العمل، يعتبر طارئ عمل وفق الشروط الملحوظة في البند (ب) من المادة ٢٨ ضمان اجتماعي، حتى قبل البدء بتطبيقها رسمياً.

---

[١٠٥] مجموعة غانم وبشير, ١٩٧٢, ص ٧٢.

[١٠٦] مجموعة غانم وابو ناضر, ١٩٧٤, ص ١٦٣.

كما نأمل أن يتساهل القضاء اللبناني في قضايا طارئ الطريق الى الحد الذي بلغته المحاكم الفرنسية والتي عرضنا سابقا للكثير من إجتهاداتها رغم علمنا أنّ الإجتهاد الفرنسي يستند في قراراته الى نصوص تشريعية على خلاف الحال في لبنان، لأن النصوص القانونية المعنية هي إمّا غير مفعلة في لبنان أو غير موجودة أصلاً.

النبذة الثالثة: الطارئ الذي يصيب الأجير المرسل بمهمة خارج أراضي الوطن

في حكم صادر عام ٢٠١٧ إعتبرت محكمة النقض الفرنسية كطارئ عمل، الحادث الذي تعرّض له الموظف الذي أرسِل في مهمة الى الصين والذي تعرّض الى **حادث إنزلاق واصابة في اليد** بينما كان يرقص في ملهى ليلي هناك، على الرغم من تحفظات صاحب العمل الذي جادل في أنّ الحادث ليس بحادث عمل، ولكنّ محكمة التمييز إعتبرت أنّ صاحب العمل لم يقدّم دليلاً على أنّ الموظف لم يكن في مهمة، وأردفت المحكمة أنّ هذا الموظف يمكن أن يذهب الى هكذا أماكن من أجل إرضاء العملاء أي أن استجابته كانت في اطار لدعوة في إطار مهمة[١٠٧].

ونظرة الإجتهاد الفرنسي الحالية – ابتداءاً من عام ٢٠٠١ الى الآن – هي أنّ وقوع الحادث لموظف مرسل في مهمة هو حادث عمل ولا عبرة اذا حدث ذلك بمناسبة عمل إحترافي أو بمناسبة تصرف من تصرفات الحياة العادية، ما خلا الحالات التي يقدّم فيها صندوق الضمان أو صاحب العمل الدليل على ان الحادث كان بسبب تصرفات لها الطابع الشخصي[١٠٨].

أمّا في لبنان فقد لحظت المادة ٢٨ ضمان اجتماعي الطارئ الذي يصيب المضمون خارج الأراضي اللبنانية خلال مهمة كلف بها من قبل صاحب العمل شرط التقيد بمهمة العمل. أمّا إذا تبيّن أنّ الطارئ وقع أثناء نشاط لا علاقة له بالمهمة التي كلّف بها لحضور حفلة غنائية مثلاً فلا يُعتبر طارئ بمفهوم قانون الضمان الاجتماعي.

---

107 Cass.2eme civ .12 octobre2017 16-22.481 **IN:** Sandrine Ferrand, *Les accidents du travail, op cit.,* p. 28.

108 Cass .soc.19-7-2001-salomon c, CPAM de Luon et autres.

ايضا Cass .soc.19-7-2001- SA Framatome c, Gcquaiux et autres.

تعقيب : يستفاد من كل ما سبق أنّ الإجتهاد الفرنسي توسّع في تحديد نطاق اتصال الحادث بالعمل فلم يوجب أن يحصل الحادث في مكان العمل وأثناء تأديته بل قضى بالمسؤولية عن وقوع الحادث عند وقوع العمل خارج أوقات العمل أو خارج منطقته متى كان وجوده في هذا المكان نتيجة طبيعية لعمله.

ولا بد لترتب المسؤولية من أن يتصل الحادث بالعمل، ومتى وقع الحادث بالعمل أو في مكانه تشكلت قرينه لمصلحة العامل المصاب على وجود هذا الاتصال، ولكن هذه القرينة ليست قاطعة، إذ يجوز لصاحب العمل أن يُثبت عكسها بإقامة البرهان على عدم إتصال الحادث بالعمل، وهنا يُرجع الى قواعد القانون العام المختص بتنظيم المسؤولية كما لو أصيب العامل بمرض خارج عن الأمراض المهنية المعينة في القانون. وقد يكون دقيقاً للغاية أمر إنفصال الحادث عن العمل خصوصاً في حوادث تنتهي بوفاة العامل، أو بتفاقم المرض أو بظهور اشتراكات طارئة فعلى القاضي أن يواجه هذه الحالات بعين بصيرة ويتحرى جهة اتصالها بالحادث، فما كان منها نتيجة طبيعية لسير المرض أو الاصابة فاتصاله بالحادث قائم كما لو انتقلت الى المصاب وهو قيد المعالجة في المستشفى، عدوى أو داء أو اشتراكات مرضية، ما لم يكن قد صدر عن المصاب خطأ واضح أدّى الى الإشتراكات، ولا يعتبر إنتحار المصاب متصلاً بالحادث الا اذا كان نتيجة لإضطراب عقلي، أو تشويش في تفكير المصاب يرجع سببه الى الحادث نفسه[١٠٩] .

<u>النبذة الرابعة: إثبات حادث العمل</u>

إنّ الأخذ بقواعد الإثبات المتعارف عليها في قواعد القانون العام تؤدي الى إلزام الضحية أو ورثته إثبات كافة العناصر المكوّنة للحادث.

وهو الأمر الذي يرهق المتضرر أو ورثته ويصعب تحقيقه، وفي حالة عدم تمكنهم من ذلك فسوف يحرمون من الحق في التعويض وبالتالي يفقدون الحماية المقررة قانوناً.

ولتقليل العبء على المتضرر أو ورثته **أسّس الإجتهاد اللبناني متقفياً أثر الإجتهاد الفرنسي لمبدأ الإثبات بالقرائن** وذلك لإضفاء الطابع المهني للحوادث.

[١٠٩] خليل جريج, **النظرية العامة للموجبات,** مرجع سابق, صفحة ٣٦٨.

والإجتهاد هنا غطّى على القصور التشريعي وعلى عدم دقّة وسائل الإثبات العامة وعجزها عن مواكبة تطور الوقائع وقد صدرت إجتهادات نابعة من الواقع وفق القضايا المعروضة أمام القضاء، فتطوّر من خلالها نظام إثبات حوادث العمل عبر:

١ – **القرينة المادية** : التي تعفي الأجير من إقامة الدليل على التحقق المادي للحادث.

٢ – **قرينة التبعية** : التي بواسطتها تم افتراض خضوع الأجير، ليس الى تواجده في مكان وزمان العمل، إنّما الى قيامه بتنفيذ أوامر وتعليمات صاحب العمل ولو كان ذلك خارج اطار النطاق الزماني والمكاني للعمل.

وإن كان يمكن أن يستفيد الأجير من هذه القرائن، الاّ أنّه يمكن لصاحب العمل إثبات عكسها وذلك بنفي الصلة السببية بين الحادث والعمل، كأن يثبت أنّ الحادث وقع خارج علاقة التبعيّة مثل الإصابة التي تقع أثناء الإضراب أو مغادرة العمل قبل نهاية الدوام دون الحصول على إذن.

كما يمكن لصاحب العمل أن يدفع بأنّ العامل إرتكب الحادث قصدا أو إرتكب خطأً جسيماً. والخطأ الجسيم غير المغتفر يقوم على التقصير الفادح في القيام بالعمل، أو الاستهتار العمدي بالتدابير المعدّة لحماية العامل من الأخطار المتعلّقة بالعمل كرمي عامل في محطة المحروقات لسيجارة مشتعلة قرب البنزين السريع الإشتعال[١١٠].

١١٠ خليل جريج , النظرية العامة للموجبات, مرجع سابق, ص٣٧١.

المبحث الثاني : أسباب حوادث العمل

يشير Boullache في دراسته الى أنّ ٨٠٪ من حوادث العمل ناتجة عن أسباب انسانيّة و٢٠٪ مصدرها أسباب مادية[111].

لذا سنقسم هذا المبحث الى مطلبين، المطلب الأول بعنوان أسباب حوادث العمل المتعلقة بالعمّال والمطلب الثاني بعنوان أسباب حوادث العمل المتعلقة ببيئة العمل.

المطلب الأول: أسباب حوادث العمل المتعلقة بالعمّال

أسباب حوادث العمل المتعلقة بالعمال عديدة ونستعرضها من خلال تقسيمها الى أسباب شخصيّة وأسباب مهنيّة.

الفقرة الأولى : الأسباب الشخصية

تشمل هذه الأسباب سن العامل وخبرته وجنسه وذكائه ودافعيّته للعمل، كما تشملُ حالته الوجدانية واللاشعورية إضافةً الى العيوب الّتي تشمل الحواس.

<u>النبذة الأولى : سن العامل</u>

لقد أظهرت الدراسات المتخصّصة أنّ حوادث العمل تكون مرتفعة لدى فئة ال ٢٥ سنة وتبدأ في الانخفاض حتى سن ال ٤٥ سنة ثم في الإرتفاع من جديد حتى سنوات التقاعد. إنّ إرتفاع حوادث العمل لدى فئة الشباب، مردّها الى قلّة الخبرة والتجربة وعدم الانضباط والتهوّر، مع الإفراط في بذل الجهد مع غياب الشعور بالمسؤولية العائلية، فيما يعود ارتفاعها لدى فئة ٤٥ وما فوق الى نقص الجهد الجسدي والحسي[112] .

---

111 P Boullache, *Les responsabilités de l'entreprise en matière d'accidents du travail*, Paris, Sirey, 1976, p 43.

112 Jacques Chombonnier, *L'accident du travail et le management de la prevention*, Paris édit. 1980, p.68.

النبذة الثانية : خبرة العامل

لا شك بأنّ خبرة العامل بنوع العمل الذي يمارسه تساعده على تجنّب الوقوع في الحوادث، ويؤكد هذا الإستنتاج دراسة سيكولوجية أجراها كل من Farmars, CHOMBERS في بريطانيا على أثر الفروق الفردية في معدل الحوادث وتوصلا الى التأكيد على وجود علاقة وثيقة بين الخبرة وإرتكاب الحوادث، حيث يظهر انخفاض الحوادث كلما زادت خبرة العامل في عمله. وتجدر الإشارة الى أن الخبرة على معدل حوادث العوامل يتم بمراعاة الفوارق التالية :

١- أصناف الخبرة وخصوصا الخبرة التكوينية التي تساعد العامل على اكتساب مناعة ذاتية ضد التعرض للحوادث.
٢- الأقدمية.

وقد اظهرت دراسة "فيشر" أنّ معدلات الحوادث تتناسب عكسياً مع الخبرة فعلى امتداد ال ٦٠ يوماً الأولى من العمل نسبته ٤٨.١ من النسبة الكلية للحوادث[١١٣].

النبذة الثالثة : جنس العامل

بيّنت الدراسات أنّ النساء أكثر تعرّضاً للحوادث من الرجال، وتبرز أمامنا دراسة " ماير" والتي تضمّنت دراسة على سائقي التاكسي الذكور والإناث وقد اظهرت الدراسة ان سائقات التكاسي أكثر عرضة للحوادث من الذكور وعزت الدراسة ذلك الى الفروق النفسية والفيزولوجية بين الجنسين[١١٤].

واظهرت دراسة :اناستازي" **أنّ الرجال أكثر ثباتاً أمام تغيرات درجات الحرارة بما يجعلهم أكثر توازناً وادراكاً. واقل ارتكاباً للحوادث في هذه الظروف**١١٥ .

---

١١٣ عباس محمود عوض, **حوادث العمل في ضوء علم النفس**, دار المعارف , مصر, ١٩٧١, ص ١١٩.
١١٤ المرجع نفسه, ص ١٢٠.
١١٥ المرجع نفسه.

النبذة الرابعة : ذكاء العامل

هناك تباينات بين الباحثين في مجال علم النفس الصناعي حول صلة الذكاء بالحوادث. فنجد البعض يؤكد على وجود علاقة عكسية بين الذكاء ووقوع الحوادث بمعنى أنّه كلّما كان العامل ذكياً كلما انخفضت نسبة الحوادث.

بينما نجد البعض الآخر يؤكد على عدم وجود أي علاقة بين الذكاء والحوادث، ومرد ذلك التباين هو اختلاف علماء النفس في تحديد تعريف موحد وشامل للذكاء، وبالرغم من ذلك فإنّ الصلة بين الذكاء والحوادث ظهرت جليّة في إحدى الدراسات عندما إتضح للباحثين أنّ العمال الذين خضعوا لإمتحانات ذكاء في بداية عملهم وحصلوا على درجات عالية هم أقل العمّال تعرّضاً للإصابات بحوادث العمل[١١٦].كما ظهر اثر الذكاء بالنسبة للعمّال الّذين يجدون أنفسهم أمام وضعيات معقدة[١١٧].

النبذة الخامسة : دافعيّة العامل

تعتبر الدافعيّة بمثابة الطاقة المحرّكة لسلوك الفرد، لذا فإنّ إنتاج العامل يختلف باختلاف الدافعيّة لديه. وإذا نقصت الدافعيّة لدى العامل أثناء قيامه بالعمل، فإنّ نسبة تورّطه في الحوادث ترتفع، وفي هذا الصدد تشير دراسة " كير " عن ازدياد نسبة الحوادث في الأقسام ذات الأجور المنخفضة وحيث فرص الترقي الأقل، لذا فإنّ إنخفاض دافعيّة العامل وفشل الإدارة في إستثارتها يزيد من توتر العامل مما يوقعه في المزيد من الحوادث[١١٨].

النبذة السادسة :الحالة الوجدانية والإنفعالية واللاشعورية.

تؤكد بحوث " هيدسي": أنّ الحالة الإنفعاليّة للعمّال من شأنها أن تزيد في التورط بالحوادث لأن الحالات الإنفعالية الضاغطة من حزن أو فرح شديدين تؤثر على وظائف العمليات المعرفية وتؤثر على المعالجة الناجحة للمواقف الضاغطة[١١٩].

[١١٦] طارق كمال, **علم النفس المهني والصناعي**, مؤسسة سي تاب, الجامعة الاسكندرية, ٢٠٠٧, صفحة ١٥٥.

[117] Charbonnier Jacques, *L'accidents de travail et le management de la prevention*, op. cit., p98.

[١١٨] حمدي ياسين وآخرون, **علم النفس الصناعي**, دار الكتاب الحديث, الاسكندرية, ٢٠١٥, ص ٣٤٠.

[١١٩] طارق كمال, **علم النفس المهني والصناعي** , مؤسسة سيتاب الجامعة, ٢٠٠٧, ص ١٦٠.

كما ان مدرسة التحليل النفسي تجزم بأن هناك دوافع لاشعورية تدفع العامل للوقوع في الحوادث, ويتمثل ذلك في كراهية العمل والتهرب من المسؤوليات والإنتقام من اصحاب السلطة ولوم الذات وعقاب النفس، كما يشير أقطاب مدرسة التحليل النفسي الى أنّ مضطربي الشخصية من العمّال يميلون الى البحث عن المشكلات واختلاق المتاعب الصحية والمالية لأنفسهم وللمحيطين بهم, فهم يجدون اللذة في ايذاء الآخرين وايذاء انفسهم[١٢٠].

النبذة السابعة : عيوب الحواس

تصنف عيوب الحواس على أنّها أسباب شخصيّة محضة تؤدي لحوادث العمل فكلما كان العامل يتمتع بصحة جيدة, كلما زادت قدرته على تحمّل ظروف العمل وتجنّب الاعياء والتعب السريع. وتتمثل عيوب الحواس في ضعف البصر والسمع.

أولاً : ضعف البصر : إنّ أي ضعف للبصر سيؤدي الى ضعف في تمييز أجزاء العمل أو الأطراف المتحركة في الآلات مما قد يسبب إصابة للعامل, لذا من نافل القول ضرورة تمتّع العامل ببصر جيد يمكّنه من أداء عمله دون خطورة.

ثانياً : ضعف السمع : تمتّع العامل بقوة السمع تجنبه الوقوع في الخطأ وتساعده في تلافي حدوث الحوادث المختلف, لذا فإن تمتّعه بحاسة سمع طبيعية تمكّن العامل من تلافي الخطر قبل وقوعه وتمكنه من سماع الإشارات والتعليمات الواردة اليه من المسؤولين بكل وضوح .

ملاحظة : ان ظاهرة ادمان الكثير من العمال على الخمر أو المخدرات تؤدي الي التقليل من تركيز العامل واعطائه احساسا مخادعاً بالثقة بالنفس , اضافة الى صغف التآزر الحركي لديه واختلال الشعور بالزمن والمسافة والشعور بالخمول وهذه الاعراض تجعل العامل اسير الوقوع في الحوادث[١٢١] .

---

[١٢٠] سامر جميل رضوان, **الصحة النفسية**, دار المسيرة , طبعة أولى, ٢٠٠٢, ص ١٧٢.

[١٢١] ربيع محمد شحاتة, **اصول علم النفس الصناعي**, دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع, القاهرة, طبعة ثالثة, ٢٠٠٧, ص ٢٧٦.

الفقرة الثانية : الأسباب المهنية

ينطوي تحت جناح الاسباب المهنية كل من غياب التجانس والتواصل الاجتماعي في بيئة العمل، وسوء الإختيار المهني، وإهمال قواعد السلامة المهنية ووضع الرقابة والتفتيش .

النبذة الأولى: غياب التجانس والتواصل الاجتماعي في بيئة العمل

إن التجانس بين العمال والمشرفين الاداريين يعتبر عاملا ضروريا لزيادة الفعالية الانتاجية في العمل , واي تضاؤل لهذا التجانس يمكن ان يفضي الى تصدع الانتاج وزيادة حوادث العمل[١٢٢].

كما تؤكد الدراسات المتخصصة في علم النفس الصناعي أن كثيراً من الحوادث يعزى لنقص المعلومات وسط عملية الاتصال, كما ان ضعف مشاركة العامل في أمور وقرارات تخص العمل قد يضعف دافعيته وبسبب الملل , ومن ثم يضغف التركيز ويتشتت الانتباه مما يوقع في الحوادث[١٢٣] .

النبذة الثانية : سوء الاختيار المهني

ان ملائمة العامل لعمله يرتبط بمدى توفر المواصفات الجسمانية والنفسية والذهنية فيه, والتي تعتبر ضرورية حتى يتمكن العامل من التكيف مع مركز عمله والظروف المحيطة به, وبالمقابل فان غيابها عند اختياره لعمله يرفع من احتمال تسببه في وقوع الحوادث بنسبة كبيرة.

ومن أهم مظاهر سوء الإختيار المهني هو الوضع الذي يكون فيه العامل في موقع عمل لا يتناسب مع قدراته, الأمر الذي يضعف من انتاجيته ويرفع من نسبة احتمال تعرضه للحوادث, حيث يرى " فروا" أن ٤٣٪ من الحوادث ترجع الى سوء تكيف العامل مع عمله.

---

[١٢٢] مصطفى احمد ابو عمرو, **مبادئ قانون التأمين الإجتماعي**, مرجع سابق, ص ١٦١.

[١٢٣] ماري ديسلر, **ادارة الموارد البشرية**, ترجمة محمد عبد السيد المتعال, مراجعة عبد المحسن جودة, دار المريخ للنشر ,٢٠٠٣, صفحة ٥٣٦.

<u>النبذة الثالثة : إهمال قواعد السلامة المهنية ووضع الرقابة والتفتيش</u>

يتطلب العمل في المؤسسات ضرورة التطبيق الدقيق لجميع قواعد وتعليمات الوقاية, باعتبارها مستنبطة من تحليل دقيق للعوامل الخطرة , لذا فان عدم احترامها من طرف العمال يجعلهم عرضة للحوادث.والملفت هنا ان لبنان يفتقر الى نظام وطني لادارة الصحة والسلامة المهنية أو حتى خطة وطنية للسلامة المهنية, كما جاء في دراسة ملفتة اقرها مكتب العمل الدولي عام ٢٠٠٧ عن وضع السلامة والصحة المهنية في المنطقة العربية .

وقد اكدت دراسة مكتب العمل الدولي هذه ان لبنان يملك فقط ٧ مفتشين اختصاصيين, بينما دولة الكويت تملك ٦٧ مهندسا متخصصا بالسلامة المهنية و ٢٦٤ مهندسا مساعدا للسلامة المهنية و٢٤ فنيا .

وهذه الدراسة تشير الى ضعف الرقابة والتفتيش في لبنان لإفتقار لبنان الى مفتشين اختصاصيين في السلامة المهنية.

والجدير ذكره انه في فرنسا لا يمكن البدء في تنفيذ أي رخصة بناء الا اذا تحرّى التفتيش المختص بالسلامة المهنية عن توفر كامل اجراءات وشروط السلامة في موقع العمل ، وهذا الأمر للأسف الشديد غائب كليا في لبنان نظرا لعدم وجود أي خطة وطنية للسلامة المهنية وغياب المفتشين المختصين (بالسلامة المهنية) في وزارة العمل.

المطلب الثاني : الأسباب العائدة لبيئة العمل

تتضمن هذه الأسباب الظروف الخطيرة في بيئة العمل, والأسباب التي تهيىء لحادث العمل وتجعل وقوعه أمرا ممكنا ومحتملاً. وتتكون هذه العوامل في بيئة العمل ومحيطه، وتعود ايضا الى طبيعة العمل نفسه والى الخطأ في تصميم الآلات والمعدات ومدى خطورتها.

ومن بين هذه العوامل التي تتم دراستها والتطرق اليها : درجة الحرارة , الإضاءة , أرضية مكان العمل, الضوضاء والغبار في مكان العمل , التهوية وطبيعة العمل نفسه ونقص التدريب.

الفقرة الأولى : الأسباب المتعلقة ببيئة العمل

تشمل هذه الأسباب درجة الحرارة ، والإضاءة ، وأرضية مكان العمل، و الضوضاء والغبار في مكان العمل.

النبذة الأولى : درجة الحرارة

ثبت من البحوث العلمية ان درجة الحرارة التي يعمل فيها العامل تؤثر على عدد حوادث العمل والاصابات الناجمة عنه, قد تبين ان اصابات العمل تكون عند حدها الادنى عندما يعمل الافراد في درجة حرارة معتدلة , وكلما انخفضت درجة الحرارة أو ارتفعت عن درجة الحرارة المثلى زاد معدل حوادث العمل[١٢٤].

وتعتبر الاجواء الحارة في مكان العمل سبب لتعرّض العمال لحوادث نتيجة التعب والإرهاق وقلة التركيز والشرود عن سير الآلات والمعدات. وبشكل عام درجة الحرارة المثلى تختلف بإختلاف طبيعة العمل الإنتاجي ومكانه والفصل المناخي السائد وموجب تأمين الحرارة المثلى, ينص عليه المرسوم رقم ١١٨٢ الصادر عام ٢٠٠٤ في مادته العاشرة.

---

[١٢٤] رمضان عمون واخرون, **حوادث العمل, أجيرها واساليب حفظها**, مجلة العلوم الانسانية, عدد خاص, الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل, ص٥٥٤.

النبذة الثانية : الإضاءة

تعتبر الإضاءة عامل الرؤية الجيدة، وضعفها يسبب اجهاداً للعيون, ويقلّل من قدرة العامل على التركيز في حركة الآلات والمعدات وبالتالي يكون عرضة للحوادث[١٢٥] .

ويزيد معدل اصابات العمل عندما يعمل العمّال في مكان ليست به إضاءة كافية, وقد دلت الاستقصاءات الّتي اجريت على عدد من الوظائف أنّ الاضاءة غير الكافية قد تسبب زيادة في معدل حوادث العمل بنسبة ٢٥٪ عن الإضاءة العادية. وموجب الإضاءة الكافية ينص عليه المرسوم رقم ١١٨٠٢ تاريخ ٣٠/٠١/ ٢٠٠٤ في مادته التاسعة .

النبذة الثالثة : أرضية مكان العمل

تتضاءل حوادث العمل حكماً اذا كانت أرضية العمل صالحة, أمّا إذا كانت أرضية العمل مليئة بالحفر والتشققات أو لزجة, فإنّ إمكانية انزلاق العامل وسقوطه تزداد بشكل ملحوظ وخطير، خاصة اذا كان العمل يتعلق بحمل أجسام ثقيلة أو مواد كيمائية، وحتى في حالة سماع جرس الإنذار من موضع خطر فإن الخروج السريع للعامل من مكان العمل يجعله يعثر ويسقط نتيجة الأرضية غير الصالحة لبيئة العمل وفي هذه الحالة يتعرض لحادثين في ظرف واحد.

وتأمين أرضية عمل صالحة هو موجب قانوني على رب العمل وفقا لمنطوق المرسوم رقم ١١٨٠٢ الصادر عن مجلس الوزراء اللبناني بتاريخ ٢٠٠٤/٠١/٣٠ الذي يفرض على أرباب العمل تنظيم مواقع العمل بحيث لا تكون لها آثار ضارة على صحة العامل .

النبذة الرابعة : الضوضاء والغبار في مكان العمل.

إن ارتفاع الضوضاء الدائم والمستمر, يجعل العامل لا يسمع "جرس الإنذار " عندما يكون هناك خطر داهم في مكان العمل, كما لا يسمح له بإخطار زملائه بإحتمال تعرضهم لحوادث اثناء قيامهم بأعمالهم, واذا تعرض العامل بصفة دائمة للغبار الكثيف في مختلف المصانع والوحدات الانتاجية , فهذا من شأنه ان يؤثر على رؤية الأشياء والآلات .

---

[١٢٥] احمد عزت راجح, **علم نفس المواءمة المهنية**, الدار القومية للنشر, مصر, ١٩٥٦, ص ٣٥٤.

وذلك يؤثر على إدراكه المسالك الآمنة , وبالتالي يكون العامل معرّضا للسقوط والتعثّر والإصطدام , ولا يتوقف الأمر هنا بل يتعدّاه الى التأثير على الجهاز التنفسي بصورة خاصة إذا كان مكان العمل يحتوي على مواد كيمأوية سامة[١٢٦].

<u>**النبذة الخامسة: التهوية**</u>

ينص المرسوم الوزاري رقم ١١٨٠٢ الصادر في ٢٠٠٤/٠١/٣٠ في مواده المختلفة على ضرورة تزويد جميع الأماكن التي يستخدمها العمال بتهوية كافية ومناسبة وبطريقة طبيعية واصطناعية أو بالطريقتين معاً, بحيث يكون الهواء فيها متجدداً أو مطهراً.

والتهوية تستهدف تغيير وتجديد وتنقية الهواء أثناء العمل ، وهذا من شأنه ازالة الروائح الكريهة والمضرة بصحة العامل، وخفض درجة الحرارة ومن ثمة عدم الوقوع في الحوادث , فسوء التهوية يقابله الخمول والتعب الذي يؤدي الى الإستجابة الناقصة وإصدار السلوك غير الآمن ومن ثمة الوقوع في حوادث العمل[١٢٧].

الفقرة الثانية : الأسباب العائدة لطبيعة العمل نفسه

<u>**النبذة الأولى: الأعمال الخطرة بطبيعتها**</u>

هناك وظائف وأعمال تكون أكثر خطورة من غيرها وينتج عنها حوادث أكثر من الأعمال الأخرى. والعامل عموما يكون أكثر تعرّضاً للحوادث من المشرف عن العمل. كما أن العمل في قسم السجلات يكون له معدل حوادث أقل بكثير من العمل في قسم الشحن[١٢٨] .

كما أنّ طبيعة العمل تولد ضغوطا متفاوتة وفق نوع العمل وشروطهk هذا ما اثبتته الدراسة التي قامت بها شركة نورث ويستر زلايف عام ١٩٩١ والتي أظهرت نتائجها زيادة معدلات الإصابة بضغط العمل بين العاملين بمعدل وصل الى الضعف خلال الفترة ما بين العام ١٩٨٥ أو العام ١٩٩٠ [١٢٩].

---

[١٢٦] عمر وصفي عقيلي, **ادارة القوى العاملة** , دار زحمران للنشر والتوزيع, عمان, ١٩٦٦, ص ٣٤٩.

[١٢٧] دوباخ قويدر, **الامن الصناعي في الوقاية من حوادث العمل**, رساله ماجيستير, قسنطينة, ٢٠٠٥.

[١٢٨] اميمة صقر المغني, **واقع اجراءات الامن والسلامة المهنية في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة**, الجامعة الاسلامية, غزة, ٢٠٠٦, صفحة ٤٥.

[١٢٩] محمد جاد الرب, **السلوك التنظيمي**, ب ط, مطبعة العشري, السويس– مصر, ٢٠٠٥, ص ٥١٧.

ويعضد هذا الأمر الدراسة التي اجرتها مؤسسة GALLUP لصالح شركة MARLIN والتي اظهرت أنّ ٨٠٪ من العمال يعانون من ضغوط العمل وأنّ نصفهم بحاجة الى تعلّم كيفية التحكم في الضغط وأن هناك ٢٥٪ من العمال كانوا بحاجة الى الصراخ بسبب ضغوط العمل.

وإن تأثير هذه الضغوط يزيد بمعدل الضعف لحوادث العمل كما يدفع العمال الى ترك العمل والاعتداء على بعضهم والوصول الى حالات الإنتحار في أقصى حالات الضغط [١٣٠].

النبذة الثانية : نقص التدريب

تستدعي طبيعة العمل أن يكون العامل متحكماً في طريقة العمل الآمنة، متمكّناً علمياً وتقنياً على التعامل مع أدوات العمل الخطرة والمعقدة, ومتدرّباً على الكيفية المناسبة لتشغيل الآلات والأجهزة، ذلك أنّ أي جهل لهذه الأسباب أو نقص في التدريب حول الأخطار وطرق تجنبها, من المحتمل أن تؤدي الى بروز مواقف وسلوكيات تكون سبباً في وقوع الحادث.

وأبرز هذه السلوكيات الخطرة :

(١) العمل بمعدل سرعة غير مأمون.
(٢) العمل على أجهزة خطيرة دون مراعاة الإحتياطات الضرورية لتشغيلها.
(٣) الجهل لعوامل الخطر المرتبطة بالعمل ومحيطه.
(٤) عدم اتخاذ اجراءات وقائية من مختلف الأخطار بسبب نقص التدريب الوقائي[١٣١].

ملاحظة : كيفية قياس الحوادث

سنعرض أبرز طرق قياس الحوادث المعمول بها في مجال السلامة المهنية والّتي تقيس نوعية الحوادث ومدى خطورتها وذلك كي يتم وضع خطط فعالة لتجنّب وقوع الحوادث والتقليل منها:

١) معدل تكرار الحوادث = عدد الحوادث ÷ مجموع ساعات العمل × ١٠٠٠٠٠٠ [١٣٢]

---

[١٣٠] محمد لطفي راشد, **نحو اطار شامل لتغير ضغوط العمل**, مجلة الادارة العامة, القاهرة, ١٩٩٢, ص ٨٦.

[131] Tania Saba, Simon Dolan, *La gestion des resources humaines*, *Tendances enjeux et pratiques actuelles*, 3éme édition, 2002, page 567.

[١٣٢] مؤيد سعيد سالم, **ادارة الموارد البشرية**, دار العالم الحديث, الاردن, ٢٠٠٢, ص ٢٥٤.

٢) معدل شدة الحوادث = عدد الايام المفقودة ÷ مجموع ساعات العمل×١٠٠٠٠٠٠[١٣٣]

١) معدل الحوادث = عدد الاصابات الكلي ÷ مجموع ايام العمل ×١٠٠٠[١٣٤]

تعقيب : يصعب في لبنان على عكس الحال في فرنسا, إستبيان أرقام إحصائية وطنية دقيقة عن حوادث العمل, وإنّ أغلب الدراسات والإحصاءات المنشورة غير دقيقة لأن المصادر مأخوذة من شركات التأمين العاملة في لبنان وهي غير دقيقة, اذ يفتقر لبنان الى نظام وطني لإدارة الصحة والسلامة المهنية ويفتقرايضا الى خطة وطنية للسلامة المهنية , كما اكّد مكتب العمل الدولي بتقريره المنشور عام ٢٠٠٧.

وإذ تشير دراسة مكتب العمل الدولي الى أنّ ٧٠٪ من الإصابات تركّزت في قطاع البناء, في حين أن ١٠٪ من مجمل الإصابات تصنّف كل منها إصابات خطرة.

ويشير تقرير مكتب العمل الدولي الى ان ما نسبته ١٠٪ من حوادث العمل الحاصلة ترفع الى السلطات اللبنانية في مخالفة سافرة لقانون طوارئ العمل ١٩٨٣/١٣٦ الذي أوجب على صاحب العمل – تحت طائلة العقاب الجزائي – اعلام السلطات اللبنانية بالحادث وخصوصاً السلطة القضائية.

لذلك فيمكننا الاستنتاج أن لبنان إقتفى أثر القانون الفرنسي في إنشاء نظام تشريعي قانوني لحماية العمال من حوادث العمل، لكن سوء تطبيق القوانين اللبنانية يفرغ هذا النظام القانوني من مضمونه الحمائي الاجتماعي.

---

[١٣٣] مجدي محمد عبد العالي , **علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق** , دار المعرفة مصر, ٢٠٠٥, ص ٢٥٢.

[١٣٤] محمود ذيب العقايلة, **الادارة احديثة للسلامة المهنية**, دار الصفاء, الاردن, ٢٠٠٤ , ص ١٤٤.

الفصل الثاني: المسؤولية القانونية وأسس التعويض عن حوادث العمل

إنّ إستخدام التقنيات الصناعية المتطورة , نقل المجتمعات الإنسانية من مجتمعات زراعية الى مجتمعات صناعية, وزادت معها وتيرة الإختراعات وإستخدام الآلات المعقدة والخطرة في ميدان العمل, مما زاد في تنامي حوادث العمل. لذلك كان من الطبيعي أن تتطوّر قواعد المسؤولية المدنية التقليدية القائمة على فكرة الخطأ والضرر والرابطة السببية لتُماشي التطورات الإجتماعية والإقتصادية المتلاحقة.

وقد اتّجه القضاء والفقه في مواضيع حوادث العمل, الى البحث خارج فكرة الخطأ, لأن تطبيق القواعد العامة في المسؤوليّة المدنية غير كاف لتقرير الحق في التعويض للمصابين, مما أدّى بهما الى إستنباط قواعد جديدة لسد هذا النقص بغية تحقيق العدالة بالنسبة للمتضررين, ولم يكن أمام الفقه والقضاء، الا الإستعانة بالنظرية المادية أو الموضوعية في المسؤولية وهي المعروفة بنظرية تحمل التبعة.

فالنظرية الشخصية التقليدية لم تعُد كافية في المجتمعات المعاصرة التي تعقّدت فيها العلاقات وزادت المخاطر، ولان كان اثبات الخطأ في الأصل صعباً وزادت صعوبته مع تطور الصناعة وتقدّم العلوم, فكثيراً ما يجد المتضرر أمامه مصانع ضخمة وشركات كبرى لديها دوائر قضايا منظمة تنظيماً قانونياً دقيقا، ولديها من المعلومات التقنية الّتي لا تتوافر لديه , فالصراع بين المتضرر من حادث عمل في معمل لتصنيع الطائرات أو السفن أو السيارات غير متعادل اطلاقاً، هذا من جهة , ومن جهة أخرى فإنّ تطوّر التكنولوجيا وتعقّد الآلات جعل معرفة أسباب الحوادث أكثر غموضا لأنّ الإنسان يستعملُ قوى لا يعرفُ طبيعتها دوماً[١٣٥].

كما أنّه ليس من العدل أن تُهدر حقوق العامل المتضرر لمجرد أنّه فشل في إثبات إهمال رب العمل, وهذا يعني أنّه سيخرج خالي الوفاق من المحاكم , مهدور الحقوق , مما يمكن أصحاب الاعمال من جني الأرباح الهائلة على حساب الضحايا من العمال المعرضين للخطر .

وقد سعى الفقه والقضاء بشتى الطرق الى تأمين التعويض عن الأضرار التي تلحق بالعمّال وأجسادهم بعيداً عن فكرة الخطأ , على أساس التبعة وحدها , وهنا لم يعد صاحب العمل هو المخطئ, بل هو المجتمع متمثلاً في ذمة جماعيّة تلتزمُ التعويض, دونَ التقيّد بأحكام المسؤوليّة الفردية[١٣٦].

---

[١٣٥] يوسف نجم جبران، **النظرية العامة للموجبات**، منشورات عويدات، بيروت– لبنان, ١٩٧٠, ص. ٤٠–٤١.

[١٣٦] دسوقي محمد ابراهيم, **تقدير التعويض بين الخطأ والضرر**, مطابع رمسيس, الاسكندرية, ص. ١٧٤–١٧٦.

ونستنتجُ هنا أنّ النظرية الموضوعية أو نظرية تحمّل التبعة (نظرية المخاطر), أخذت تشقُّ طريقها تحت تأثير الظروف الاجتماعيّة والاقتصاديّة وتنافسُ النظرية التقليدية (نظرية الخطأ), التي أضحت منافية للعدالة ولروح العصر[١٣٧].

لذا سنعرض في هذا الفصل مبحثين اثنين، في المبحث الاول نتناول موقف القانون اللبناني والفرنسي من الاساس القانوني للمسؤولية عن حوادث العمل ، ونطاق المسؤولية القانونية عن حوادث العمل ، وفي المبحث الثاني سنتناول التعويض عن حوادث العمل الذي يشمل نفقات المعالجة الطبية والتعويض عن العجز المؤقت، وتعويض العجز الدائم الكلي او الجزئي وتعويض الوفاة .

---

137 Jacques El Hakim, *Le dommage de source delictuelle en droit muslman, surveillance en droit Syrien et Libanais* , Saint-Joseph ,Beyrouth ,1946, p. 169.

المبحث الأول : الأساس القانوني للمسؤولية عن حوادث العمل

يقسم هذا المبحث إلى مطلبين إثنين، الأول يتناول موقف القانون اللبناني والفرنسي من الأساس القانوني للمسؤولية عن حوادث العمل، والمطلب الثاني يتناول نطاق المسؤولية القانونية عن حوادث العمل.

المطلب الأول: موقف القانون اللبناني والقانون الفرنسي

نستعرضُ هنا موقف كل من القانون اللبناني والقانون الفرنسي من النظريّات الموضوعية التي بنت المسؤولية على عنصر الضرر, وهذه النظريات ليست قديمة العهد لأن نجمها بدأ يسطعُ منذ القرن الماضي بوحي من **مبادئ العدالة الإجتماعية** التي سيطرت على الحركة الفكرية واتخذت منها علاجاً للحالات الطارئة المنبعثة عن التقدم العمراني والصناعي وعن تضاعف الحوادث الضارة[١٣٨].

لذلك ظهرت النظريات المختلفة "**لتحمل التبعة** " والتي رفضت قيام المسؤولية على أساس الخطأ , وانما على أساس التزام كل من أحدث نشاطاً ضاراً في المجتمع ويجني من ورائه ربحاً, بتعويض الأضرار الناجمة عن هذا النشاط.

وقد تعددت النظريات الموضوعيّة, ويُمكن استخلاص نظريتين في هذا المجال, أولهما **نظرية تحمّل التبعة أو نظريّة المخاطر** والّتي تُعتبر من أدق النظريّات الموضوعية القادرة على تبرير أحكام المسؤولية عن حوادث العمل.

وقد نادى بهذه النظرية فقهاء لهم قيمتهم في علم القانون من أمثال : **سالي وجوسران وسافاتييه وديموغ وبلانيول** وانضمّ اليهم **ايسمان وشابي(Eisman,chapus)** [١٣٩].

أما النظرية الثانية فهي نظرية الضمان ومن ابرز المنادين بها **الفقية ستارك**[١٤٠].

---

[١٣٨] جريج خليل, **النظرية العامة للموجبات,** مرجع سابق, صز ٢٤٥-٢٤٦.

139 Raymond Saleilles, *Les accidents de travail et la résponsabilité civile*, 1898, P23.

140 Boris Stark, *Obligations*, Librairies techniques, 1972, P34.

الفقرة الأولى : نظريّة المخاطر أو نظريّة تحمّل التبعة

النبذة الأولى : التمهيد الفقهي لنظرية المخاطر

أول من نادى بفكرة تحمل التبعة **هو العلامة لابيه**[١٤١] ولكنّ ظهورها في فرنسا ارتبط بإسم **الفقيه سالي**[١٤٢] **Saleilles** الّذي اطلقها عام ١٨٩٨, وكان الباعث على اطلاقها في ذاك الزمان تعدد الحوادث الناجمة عن تطور الآلات الصناعية وتعقدها وازدياد الحوادث بفعلها وتعذّر اثبات الخطأ في الكثير من حوادث العمل.

اتجه الفقيه سالي الى المادة ١٣٨٤ من القانون المدني الفرنسي , توسّع في تحليلها واستنبط منها المبدأ التالي : " بأن كل من سبب ضرراً للغير بواسطة الشيء الذي يملكه يعود عليه التعويض عن الضرر." وقد ساهم هذا المبدأ في انتشار وتعميم نظرية المخاطر كأساس للتعويض عن حوادث العمل.

وانضم الى **سالي، الفقيه بلانيول Marcel Planiol** الذي رأى أن الفرد يكون مسؤولاً عندما يستعملُ الآخرين من أجل إنجاز العمل لحسابه, وبالتالي يتحمل جميع المخاطر الناشئة من هذا النشاط, لأن الربح يعود اليه[١٤٣].

وأيّد أيضاً هذه النظرية عدد من الفقهاء الآخرين وعلى رأسهم "**Chapus et Eisemman**" اللّذين تأثرا بأفكار بلانيول المتمثلة في مبدأ "العلاقة بين المنافع والمخاطر" وركّزا على **فكرة المنفعة** كأساس للمسؤوليّة ومن المنطقي برأيهما أن يتحمل من إستفاد من مجهود غيره لحسابه, مخاطر هذا المجهود والتشغيل, وذلك بتعويض المتضرر عن الأضرار الحاصلة له حتى لو لم يرتكب صاحب العمل أو المشروع أي خطأ[١٤٤].

ويلاحظُ هنا أنّ نظرية المخاطر كأساس للمسؤولية ظهرت بداية على مستوى القانون العام ثم تبناها فيما بعد فقهاء القانون الخاص. والجدير ذكره أن مجلس الدولة الفرنسي أوجد نظام المسؤولية دون خطأ منذ عام (١٨٩٥) في حكمه الشهير في قضية (Cames)، في الوقت الذي استحال فيه الأخذ بالمسؤولية

---

[١٤١] مرقص سليمان، **المسؤولية المدنية**، الاحكام الخاصة، معهد البحوث والدراسات العربية ,ص. ١٩٦.

[١٤٢] عاطف النقيب, **النظرية العامة للمسؤولية عن فعل الاشياء**, طبعة أولى, بيروت–باريس, ١٩٨٠, ص. ٣٨٧.

143 Marcel Planiol, *Etudes sur la responsabilité civile*, LEG. Critique Legis.&Juris, 1905 p. 297.

144 Chapus, Responsabilité Publique et responsabilité privée, Th., Paris ,1957.

المبنية على الخطأ. تتلخص وقائع هذه القضية، بأن أحد عمال المعامل الحربية في فرنسا قد تعرض لحادث في يده أدى إلى إصابته بضرر منعه من كسب رزقه، ومُنح ألف فرنك فرنسي من قبل وزير الحربية آنذاك، ثم أقام (Cames) دعوى أمام مجلس الدولة الفرنسي طالب فيها التعويض بمبلغ أكبر، واحتدم الخلاف بين مجلس الدولة ومفوض الحكومة (Romeiu) واستطاع مفوض الحكومة الدفاع عن هذه القضية واستدل بما قضت به محكمة التمييز الفرنسية في قضية (Blanco) محأولاً الحصول على تعويض على الرغم من عدم إثبات الخطأ من جانب العامل (Cames)، إلى أن اعتنق مجلس الدولة وجهة نظر مفوض الحكومة وتعليقه وأصدر حكمه بالتعويض لصالح العامل (Cames) معللاً حكمه (مادام الحادث لا يرجع إلى إهمال ولا إلى عدم احتياط العامل) وحكم مجلس الدولة بمبلغ قدره (٦٠٠) فرنك يدفع سنوياً للعامل[١٤٥].

ويشير الرئيس عاطف النقيب الى الناحية الّتي ألمح اليها العلامة ريبير في كتابه القاعدة الأخلاقية والتي تعيد جذور نظرية تحمل التبعة الى الأفكار الدينية القديمة للإنسانية[١٤٦] .

اما **العلّامة السنهوري** في وسيطه (الجزء الأول صفحة ٨٦٩) فيؤكد أنّ تعأون الفقه والقضاء في فرنسا أدّى الى إيجاد نظرية المخاطر كفكرة وكتطبيق .

أما **العلّامة جوسران Josserand** وهو واضع القانون المدني اللبناني (قانون الموجبات والعقود) فقد رأى تقييد نظرية المخاطر واقتصار تطبيقها على المخاطر الغير عادية، وقد استفاض الفقيه جوسران في شرح نظرية تحمّل التبعة واستعرض في شرحه لها فكرة الخطأ المُحدث وفكرة المنفعة جامعاً ما بين هاتين الفكرتين، كما اكّد على الصفة الموضوعية للمسؤولية عن فعل الشيئ والتي اعتبرها محررة من فكرة الخطأ[١٤٧].

لكن العلّامة هوريو فقد أجهر بانتقاده اللاذع لنظرية المخاطر حيث رماها بالرجعية رغم تسليمه بضروراتها الأخلاقية والإجتماعية وطرح بديلا عنها فكرة الإثراء بلا سبب, وايّده في ذلك **الفقيه الفرنسي Le fèver** واعتبرها نظرية عديمة الجدوى[١٤٨].

---

[١٤٥] سلامة وهيب عياد, مقالة:المنازعات الادارية ومسؤولية الادارة عن أعمالها المادية، هيئة قضايا الدولة، العدد الرابع، السنة ٣٣، ص٨٨.

[١٤٦] عاطف النقيب, **النظرية العامة للمسؤولية عن فعل الاشياء ,** مرجع سابق, ص. ٣٨٧.

[147] Josserand, *La responsabilité du fait des choses inainimées*, 1898 ET: Démouge, *Traité Obligations*, T. 5, N°819 cité par A. Nakib, R.F. p. 386-387.

[١٤٨] الطمأوي، **القضاء الاداري، قضاء التعويض وطرق الطعن في الاحكام**, دارسة مقارنة، دار الفكر العربي, الكتاب الثاني، ص. ٢١١ – ٢٢٠ .

وهكذا بلور الفقه الفرنسي نظرية المخاطر أو نظرية تحمل التبعة بالتزام صاحب العمل بالتعويض عن حادث العمل حتى ولو لم يقم باي خطأ من جانبه. فهو ملزم على قاعدة الغرم بالغنم , فما دام له غنم اردات العمل ومنافعه , فعليه غرمه ومخاطره.

واستنادا الى نظرية المخاطر حدث التحول في الاجتهاد الفرنسي عام ١٨٧٣ في **قضية بلانكو الشهيرة** –وهو طفل صدم بواسطة عربة تابعة لشركة التبغ الفرنسية الحكومية –حيث بنى المسؤولية على اساس المخاطر.

واستقر الإجتهاد الفرنسي لاحقاً على أنّ فكرة المنفعة هي الأساس في التزام الادارة العامة بضمان النتائج الضارة لوجود وإستعمال الأشياء التي تكون تحت تصرفها[149].

وهكذا بُنيت المسؤولية الموضوعية على فكرة المخاطر , لتكون متوافقة مع القواعد الأخلاقية بحيث يتحمّل صاحب المنفعة من نشاط ما , نتائج الأضرار التي تقابل تلك المنفعة، كما عبّر تماماّ الفقيه ستارك :

"La` où il y' à le gain , il y' à aussi la charge"[150].

النبذة الثانية : موقف القانون اللبناني والقانون الفرنسي

سلكت نظريّة المخاطر طريقها الى التشريع في فرنسا بصدور القانون المتعلق بحوادث العمل عام ١٨٩٨ وتوالت فيما بعد القوانين الفرنسية التي تبنت هذه النظرية , حيث تتوّجت بصدور قانون الضمان الاجتماعي الفرنسي الصادر بتاريخ ٣٠ تشرين الأول ١٩٤٦ الّذي تبنى نظرية المخاطر وألزم أصحاب العمل بتعويضات مقدّرة قانوناً عن إصابات وحوادث العمل التي تصيب عمالهم دون خطأ جسيم منهم. كما دمج قانون الضمان الاجتماعي الفرنسي التعويضات المتعلقة بحوادث العمل ضمن نظام الضمان الاجتماعي.

---

[149] C. E. , Fev.1959, Cie d’assurance l’urbane et la seine ,S1952-3-59.

[150] بوريس ستارك, مرجع سابق, ص. ٢٨.

أمّا في لبنان فقد صدر عام ١٩٤٣ المرسوم الاشتراعي رقم ٢٥ الذي عُرف بقانون طوارئ العمل (القديم) وطبّق في لبنان طوال اكثر من ٤٠ عاماً, أي لغاية ١٩٨٣/١٢/٢٠ وهو تاريخ صدور قانون طوارئ العمل الجديد الصادر بالمرسوم الاشتراعي رقم ٨٣/١٣٦ .

هذان القانونان استندا إلى نظريّة المخاطر وإعتبرا صاحب العمل مسؤول، بمجرّد وقوع حادث للعامل في مكان العمل أو بمناسبته, وقد شكّل هذان القانونان انقلاباً قانونياً استهدف مساعدة العمّال المصابين بحوادث بسبب عملهم أو بمناسبة قيامهم به, وهكذا بُنيت مسؤولية صاحب العمل على فكرة مخاطر المهنية بحيث يكون هذا الأخير دوماً مسؤولاً عن نتائج طوارئ العمل التي تُصيب الأجير حتّى ولو لم يرتكب صاحب العمل أي خطأ من جانبه.

وقد وضع قانون طوارئ العمل اللبناني عدّة مبادئ أهمّها:

١- التعويض يحدّد بصورة تفصيلية ومقدّرة بناء على متوسط الأجر اليومي .
٢- عدم زيادة تعويضات الأجير في حال ارتكب صاحب العمل خطأ غير مغتفر .
٣- إخراج الأمراض المهنية من دائرة حمايته.
٤- إلزام أصحاب العمل بإبلاغ وزارة العمل عن حوادث العمل خلال ٢٤ ساعة من وقوع الحادث .
٥- ضمان حماية العمال من الحوادث نظراً لعدم البدء بتنفيذ فرع طوارئ العمل والامراض المهنية التابع للضمان الاجتماعي .

وهكذا يتبيّن لنا أن التشريع اللبناني إستوحى أحكامه من قانون ٩ نيسان ١٨٩٨ الفرنسي .

وقد سار الإجتهاد اللبناني في هذا الإتجاه وربط القضاء اللبناني مسؤولية صاحب العمل بفكرة تحمّل مخاطر المهنة وعلى هذا الأساس تنشأ مسؤوليته، فيكون مسؤولا بمجرد وقوع حادث للأجير أو بمناسبته ولا يُحاسب الأجير الّا اذا ثبت أنّه تسبّب بالحادث قصداً[١٥١].غير أنّ القانون الفرنسي الخاص بحوادث العمل في مواده ٦٦ و ٦٧ و ٦٨ أجاز للعامل المتضرر المطالبة بالتعويض وفقاً للقواعد العامة للمسؤولية إذا كان صاحب العمل أو أحد وكلائه وعمّاله قد قام بالحادث عن قصد, كضرب العامل من قبل رب العمل أو الوكيل. لكن القانون اللبناني المتمثل بقانون طوارئ العمل ١٩٨٣، لم يمنح هذا الحق للعامل مثل القانون الفرنسي, فتكون في لبنان صلاحية النظر في التعويض عن حادث العمل من الصلاحية الحصريّة لمجلس العمل التحكيمي المختص.

---

[١٥١] حجار شفيق، **تعويضات طوارئ العمل** ، ضمانات قانونية جريئة لحماية العامل، م. ا. ل. ،عدد ١١, صفحة ١٥.

وبهذا يختلف التشريع الفرنسي عن التشريع اللبناني, فالعامل الفرنسي يستطيع في حالة تسبب رب العمل قصداً بالحادث ، أن يأخذ تعويض اضافي من المحاكم المدنية وفقاً لقواعد المسؤولية العامة وبالتالي عليه ان يثبت خطأ رب العمل بخصوص التعويض الإضافي وهذا الامر لم يرد في القانون اللبناني[١٥٢].

أمّا فيما يتعلّق ببوالص التأمين التي ينظّمها صاحب العمل أو المتعهد لمصلحة عمّاله لدى شركات التأمين والتي تضمن الإصابات الناجمة عن طوارئ العمل والمنصوص عليها في المادة ١٢ من قانون طوارئ العمل التي جاء فيها : " **يترتب على كل صاحب عمل بأن يجري الزامياً عقود تأمين مع شركة تأمين لضمان التعويضات والمعالجة الطبية المنصوص عليها في هذا المرسوم الاشتراعي** "، فقد اصاب المشرع اللبناني في فرض الزامية بوليصة التأمين لمصلحة الأجير تحت طائلة تفعيل العقوبات النصوص عليها في المادة ٣٢ و٣٣ من قانون طوارئ العمل, التي تتيح للعامل إما ملاحقة صاحب العمل وشركة التأمين معاً، أو ملاحقة شركة التأمين منفردة باعتبارها ارتضت أن تتحمل تعويضات طوارئ العمل كاملة عن صاحب العمل, وإما ملاحقة صاحب عمله منفرداً وفقا للأصول الخاصة التي ترعى أحكام طوارئ العمل في لبنان.

النبذة الثالثة : أهمية نظرية المخاطر

غني عن القول أنّ بناء المسؤولية عن طوارئ العمل على أساس نظريّة المخاطر هو **أفضل نظام حماية يقدّم للعامل المصاب بطارئ العمل** ،حيث أعفي العامل من اثبات خطأ رب العمل، فيكفي وقوع الضرر وارتباط الحادث المسبب للضرر بالعمل، لكي تتحقق المسؤولية ويستحق التعويض.

وطبيعة المسؤولية هي **موضوعية** بمعنى أن محور البحث يدور حول ما إذا كان الضرر يُنسب الى العمل وهو بحث موضوعي، على خلاف المسؤولية القائمة على الخطأ التي يغلُب عليها الطابع الشخصي ، اذ يتطلب الأمر البحث عن أهداف مسبب الضرر ونواياه .

---

[١٥٢] حاتم شاهين, **تعليق على قرار الحاكم المنفرد المدني في بيروت**, الغرفة الرابعة، رقم ٢٢٦٨ تاريخ ٤-١١-١٩٥٢ حاتم جزء ١٤, ص. ٤٥.

الفقرة الثانية : نظرية الضمان

أبرز من نادى بنظريّة الضمان **الفقيه ستارك**, الّذي بنى الإلتزام بالتعويض على أساس الإستقرار والضمان. منطلقاً من أن نظرية المخاطر تفتش عن أسباب لإدانة فاعل الضرر ورأى أن لكل انسان حق ذاتي في الإحتفاظ بسلامته وكذلك في التمتع بجميع حقوقه المادية والمعنوية دون منازعة وتعكير، وهذا ما يمكن تسميته اجمالاً بالحق في الأمن والإستقرار, ووفق رأيه فان هذه الحقوق لا يمكننا تجاهلها لأنها معطيات أساسية للحياة الاجتماعية[١٥٣].

كسبت نظرية الضمان **تعاطف العميد ريبير** الذي رأى أنّ الحكم بالتعويض على شخص غير مذنب هو إدانة شخص بريء ، ولكن المتضرر بريء أيضا ورفض اعطائه أي تعويض هو إدانة ايضاً. من هنا كان الإنطلاق بنظرية الضمان, فللمتضرر الحق بالسلامة وهذا الحق يستتبعه الحق في التعويض.

وترتكز فكرة الضمان على عنصر الضرر فنظرية الضمان تقوم موضوعياً بدون الحاجة لاثبات الخطأ.وتفسر لنا نظرية الضمان , الواقع الحالي للإجتهاد والتشريع , اذ ان التحول في المسؤولية المدنية حصل في مجال الحوادث الجسدية والمادية.

ويرى ستارك ان نظريّته (نظرية الضمان) ترضي روح العدالة وأنّ هناك سباقاً بين التأمين والمسؤولية, لأن في اكثر الأحيان فإن صاحب العمل يحأول تجنب النتيجة الضارة بإجراءه تأميناً للمسؤولية، فبين التأمين والمسؤولية يحدث سباق حقيقي [١٥٤].

ومن آثار نظرية الضمان, أنّ إيجاد المسؤولية في ميدان معيّن, أدّى الى ايجاد تأمين معيّن, وتوافُر التأمين دفع المحاكم الى قبول المسؤولية بدون خطأ, وتقوية نظام التأمين لضمان حق المتضرر ولتجنيبه عدم ملاءة المسؤول التي تعرقلُ أي نظام للتعويض (وهمي أو خيالي) و فالهدف الحقيقي لضمان المسؤولية اصبح تعويض الضحية.

ونظراً لأنّ **الفقيه ستارك** جعل مبدأ الضمان عام التطبيق, فإن **الأستاذ بيكار** رأى أنّ الضمان يجب أن يقتصر على الاشياء الخطرة[١٥٥].

---

١٥٣ بوريس ستارك – مرجع سابق – ص ٣٧

١٥٤ بوريس ستارك – مرجع سابق – ص ٤١

155 M. BIKAR, *La responsabilité des accidents d'automobile devant les chambers réunis* cassation, Paris, p. 279.

اما الدكتور **محمد لبيب شنيب** فيعتبر أن نظرية الضمان التي نادى بها ستارك هي **مجرد تفسير** لنظرية تحمّل التبعة[١٥٦].

تعقيب : تم توجيه نقد الى نظرية الضمان باعتبارها اقرب الى النظرية الاقتصادية منها الى النظرية القانونية، مع العلم أنّ الفصل بين الإقتصاد والقانون ليس بالسهولة التي يمكن لأحد تصورها فلا يمكن تصوّر وجود قاعدة قانونية خالية من مضامين إقتصادية وإجتماعية, لأن التشريعات تعكس دائماً المصالح الاقتصادية والاجتماعية والسياسية ايضاً.

أما القانون اللبناني فلم يأخذ بنظرية الضمان سواء في قانون الموجبات والعقود أو في قانون طوارئ العمل, فهو أخذ بنظرية المخاطر أو المسؤولية بتحمل التبعة في قانون طوارئ العمل كأساس للمسؤولية عن حوادث العمل, وايضاً في اطار القانون المدني العام أخذ بنظرية تحمل التبعة في المسؤولية عن الحيوان والمباني والأشياء.

لكنّ القانون الفرنسي ابتداءاً من تاريخ ٣٠ تشرين الأول ١٩٤٦ دمج التعويضات المتعلقة بحوادث العمل ضـمن نظـام الضـمان الاجتمـاعي، أي أنّـه يستند الـى نظريـة المخـاطر ونظريـة الضـمان معـاً لبنـاء المسؤولية عن حوادث العمل .

لذلك فإن الضمان الاجتماعي الفرنسي هو من يتكفّل بدفع التعويضات عن حوادث العمل بدلاً من أصحاب العمل الذي يقتصر دورهم على دفع اشتراكات محددة تتعلق بضمان طوارئ العمل, وذلك بعكس الواقع في لبنان حيث يتحمل صاحب العمل عبء التعويض عن حوادث العمل استناداً الى قانون طوارئ العمل الساري المفعول منذ العام ١٩٨٣, كون أنّ فرع طوارئ العمل والأمراض المهنية – للأسف الشديد – التابع للضمان الاجتماعي , لم يوضع موضوع التنفيذ بعد.

تقييم موقف القانونان الفرنسي واللبناني : بعد دراسة موقف كل من القانون الفرنسي والقانون اللبناني من الأساس القانوني للمسؤولية عن حوادث العمل, يتبين لنا أنّ المشرّع الفرنسي تطوّر في نظرته الى هذه المسؤولية على الشكل التالي:

١) **ما قبل عام ١٨٩٨** : بنى المسؤولية على **القواعد العامة** بحيث كان على العامل اثبات خطأ رب العمل.

---

[١٥٦] شنيب محمد لبيب – مرجع سابق – ص ٢٨٢.

٢) **الفترة ما بين ١٨٩٨ أو ١٩٤٦** : بنى المسؤولية على **نظرية المخاطر** وألزم أصحاب العمل بالتعويض على العامل.

٣) **الفترة من بعد ١٩٤٦** : بنى المسؤولية على **نظرية المخاطر ونظرية الضمان معا** وألزم الضمان الإجتماعي بالتعويض على العامل على أن يتكفل صاحب العمل بدفع إشتراكات محددة.

أمّا **التشريع اللبناني** فقد بنى المسؤولية عن حوادث العمل وفقاً لم يلي :

١) **الفترة ما قبل ١٩٤٣/٥/٤** تاريخ صدور قانون طوارئ العمل القديم : بنى المسؤولية على **القواعد العامة** بحيث يتوجب على العامل اثبات خطأ رب العمل.

٢) **الفترة ما بين ١٩٤٣/٥/٤ و ١٩٨٣/٩/١٦** (لحين صدور قانون طوارئ العمل الجديد): بنيت المسؤولية على **نظرية المخاطر** ولكن الحماية كانت محصورة ببعض المهن فقط.

٣) **الفترة التي تلت تاريخ ١٩٨٣/٩/١٦** : بنيت المسؤولية على **نظرية المخاطر** على أن يستفيد كل أجير مرتبط بعقد عمل وفقاً لمنطوق المادة ٦٢٤ موجبات وعقود، من التعويضات المقررة في القانون.

أمّا قانون الضمان الاجتماعي فإنّه وإن تضمّن قواعد حماية مهمّة وفعّالة لصالح الأجراء تفوق تلك المنصوص عنها في قانون طوارئ العمل , لكنّه بقي للاسف دون تطبيق حتى تاريخه لأن مجلس الوزراء اللبناني لم يعيّن حتّى الآن موعداً لتطبيق فرع طوارئ العمل والأمراض المهنية التابع للضمان الإجتماعي.

المطلب الثاني : نطاق المسؤولية القانونية عن حوادث العمل

سنتناول في ما يلي نطاق الحماية القانونية المقرّرة للعمّال عن حوادث العمل الّتي تصيبُهم, وتحديد فئات الأجراء الخاضعين لحماية قانون طوارئ العمل سواء أكانوا أجراء لبنانيين أم أُجراء أجانب ومدى مسؤولية صاحب العمل أو أي شخص آخر تسبب بحادث العمل غير رب العمل.

الفقرة الأولى الأجراء الخاضعون لحماية قانون طوارئ العمل

أوردت المادة الأولى من قانون طوارئ العمل (المرسوم الاشتراعي ٨٣/١٣٦) أنّ هذا المرسوم الإشتراعي يخضع لأحكامه الإصابات الناجمة عن عامل خارجي , الّتي تلحقُ بأجير مرتبط بعقد إستخدام بمفهوم المادة ٦٢٤ من قانون الموجبات والعقود.

بالعودة الى نص المادة ٦٢٤ من قانون الموجبات والعقود اللبناني نجد أنّ : " **إجارة العمل والخدمة عقد يلتزم بمقتضاه أحد المتعاقدين بأن يجعل عمله رهينة خدمة الفريق الآخر وتحت إدارته, مقابل أجر يلتزم هذا الفريق أداءه له.** "

بمعنى آخر, لكي تتحقق الحماية القانونية للأجير عن حوادث العمل , ينبغي أن يكون هذا الأجير مرتبطاً – وقت حصول حادث العمل – بعقد إستخدام أو عقد عمل , أي أن يكون عمله مرهوناً بإشراف وإدارة ورقابة صاحب العمل[١٥٧].

[١٥٧] يراجع بهذا الخصوص قرارات مجلس العمل التحكيمي التالية :

– قرار مجلس عمل تحكيمي, بيروت رقم ٤٩٠ تاريخ ١٩٧٥/٢/٧ الرئيس الشخيبي, حاتم, جزء ١٦٠, ص ١٥٧.

– قرار مجلس عمل تحكيمي, جبل لبنان, رقم ١٥, تاريخ ١٩٩٨/١١/١٢, الرئيس الناطور, صادر اجتهاد العمل, ص ٦٠٥.

– قرار مجلس عمل تحكيمي, الشمال, رقم ٣٧, تاريخ ١٩٩٥/٤/٢٨, الرئيس عيسى الخوري, مجلة المحاماة, عدد ٣, ١٩٩٥, ص ١١١.

– قرار محكمة التمييز المدنية, بيروت, رقم ٦٤, تاريخ ٢٠١٦/١١/١٧, منشور على الصفحة الالكترونية للجامعة اللبنانية مركز الابحاث والدراسات في المعلوماتية القانونية: legallaw.ul.edu.lb

وبناء عليه فإنّ الأجير الخاضع لحماية قانون طوارئ العمل ينبغي أن يرتبط مع صاحب العمل بعقد عمل يتضمن مخاطر العمل والأجر والعلاقة التبعية.

ولا عبرة هنا لجنسية العامل، **فالأجير الأجنبي** يطبق عليه قانون طوارئ العمل كما هو الحال بالنسبة للعامل اللبناني، الّا أنّ المادة العاشرة من قانون طوارئ العمل منعت ورثة العامل الأجنبي من المطالبة بالتعويضات المنصوص عليها في المرسوم الاشتراعي ١٣٦ / ٨٣ إذا كانوا مقيمين خارج الأراضي اللبنانية بتاريخ وقوع الحادث، وقد إستثنت المادة العاشرة من هذا المنع الأجراء الأجانب التابعين لدولة تمنح اللبنانيين في هذا الموضوع الحقوق نفسها التي تمنحها لرعاياها .

أمّا في فرنسا فوفقاً للمادة ٢-٣١١ من قانون التأمينات الاجتماعية الفرنسي الّذي يتضمن الحماية من حوادث العمل، يخضع الزامياً للتأمينات الاجتماعية كل الأشخاص الفرنسيين من الجنسين مهما كان عمرهم, أجراء، أو يعملون بأية صفة كانت وفي أي مكان لحساب رب عمل واحد أو أكثر ومهما كان مقدار وطبيعة كسبهم ومهما كان شكل وطبيعة أو صحة عقدهم.

ويظهر لنا أن **التشريع الفرنسي تجأوز التعريف الوارد في المادة ٦٢٤** موجبات وعقود **, وأسبغ حمايته** على كل من يعمل لحساب الغير حتى ولو لم يكن عاملاً مأجوراً.

ويرى **جاك دوبليه** ان نطاق التأمينات الاجتماعية يمتد ليس فقط على الاجراء ولكن على كل من يعمل لصالح الغير ولم يكن عاملاً مأجوراً[١٥٨].

وأكّد على رأيه **جاك جوليوت** في متن مؤلفه عن الضمان الاجتماعي الفرنسي[١٥٩].

وإعتبر **كمرلنك** أنّه يخضع لحماية الضمان الاجتماعي الفرنسي فئتان, فئة الأجراء وفئة الذين يعملون بأية صفة لدى رب عمل واحد أو أكثر مهما كانت طبيعة عقدهم[١٦٠].

---

158 Jacques Doublet, *Sécurité sociale*, presse universitaire, France, 1972, p. 103.

159 Jacques Doublet, *Sécurité sociale*, éd. 1991 . p. 104.

160 G.H. Camerlynck, *Droit du travail*, éd 1992, p. 63.

امّا في فرنسا، فمنذ العام ١٩٧٧ امتنعت الغرفة الإجتماعية في محكمة التمييز الفرنسية عن الكلام عن عقد عمل أو عقد إستخدام , واكتفت بإستخلاص وجود علاقة التبعيّة المحددة في نص المادة ٢-٣١١ التأمينات الإجتماعية الفرنسي كما هي الحالة التي تنطبق على مدرّب في نادي رياضي أو موزّع صحف.

لكنّ اجتهادات المحاكم الفرنسية المتعلقة بالحماية المخصصة للمصابين عن حوادث العمل لا تطبّق على واقع التشريع اللبناني الّذي لا يزال يتقيّد بإشتراط وجود عقد إستخدام بمفهوم المادة ٦٢٤ موجبات وعقود وإن كان بعض الإجتهاد اللبناني تجأوز منطوق المادة ٦٢٤ موجبات وعقود **ووسع نطاق الحماية لتشمل العمّال في ورش البناء**, وهم عمّال ظرفيين، وذلك في قرار لافت لمجلس العمل التحكيمي في بيروت صادر بتاريخ ١٩٩٣/٠٣/١٠ ، حيث اعتبر أنّ **عمّال الورش** يخضعون لقانون طوارئ العمل وإن كانوا غير خاضعين لقانون العمل[١٦١] .

تعقيب : يبدو أنّ الإجتهاد اللبناني بدأ **يوسّع نطاق الحماية** لبعض الفئات العمّالية الّتي لا تنطبق عليهم بالضرورة عقود الإستخدام بالمعنى الحرفي لمنطوق المادة ٦٢٤ موجبات وعقود, وذلك **لإعتبارات انسانيّة واجتماعيّة**.

وبناء عليه وبإعتبار أنّ المعيار الأساسي والجوهري لوجود علاقة الإستخدام بين الأجير وصاحب العمل هو توافر رابطة التبعيّة فإنّنا سنبحث في مفهوم التبعيّة وصورها والنتائج المترتبة عنها.

النبذة الأولى : مفهوم التبعية القانونية

تعني رابطة التبعيّة القانونية قيام الأجير بالعمل لحساب صاحب العمل وائتماره بأوامره وخضوعه لإشرافه, وتعرّضه للتدابير التأديبية الّتي قد تصل الى حد فسخ عقل العمل في حال مخالفة هذه التعليمات والأوامر[١٦٢].

[١٦١] نبيلة زين, قضايا العمل، مؤسسة بحسون للنشر والتوزيع – بيروت– ط (١) – ١٩٩٢ صفحة ٣٥٣.
[١٦٢] مجلس عمل تحكيمي, بيروت, قرار ٣٠٥, تاريخ ١٩٩٤/٧/٢٠ في: نبيلة زين, قضايا العمل, ١٩٩٤, ص ١٦٥.

وقد سميّت التبعيّة بالتبعيّة القانونية لإنبثاقها مباشرة من العنصر التعاقدي لعقد العمل كما حددته المادة ٦٢٤ م.ع وهي تُعتبر العنصر الهام والجوهري لعقد العمل الذي يمكن بواسطته تمييزه عن غيره من العقود المشابهة له الواردة على العمل كعقد الإلتزام أو عقد الوكالة أو إجارة الأشياء أو إجارة الصناعة.

وقد تبنى الإجتهاد اللبناني التبعيّة القانونيّة وطرح جانباً التبعية الإقتصادية، وفي قرار صادر عن الرئيس طربيه عام ١٩٧٣ جاء:

" لا يمكن الإستناد الى التبعية الإقتصادية للقول بوجود عقد إستخدام لأن العنصر الواجب توفره لإيجاد هذا العقد هو التبعيّة القانونيّة وليس التبعيّة الاقتصاديّة "[١٦٣].

وكرست محكمة التمييز الفرنسية هذا الرأي بقرارات كثيرة[١٦٤] .

وأوجد الإجتهاد الفرنسي معيار المصلحة المنظّمة للقول بوجود تبعية بين العامل وصاحب العمل أي انخراط العامل في اطار مصلحة منظّمة من قبل صاحب العمل[١٦٥].

<u>النبذة الثانية : صور التبعيّة القانونيّة</u>

نجد صوراً متعدّدة من التبعيّة القانونيّة، أقواها التبعية الفنيّة وأدناها التبعيّة الاداريّة والتنظيمية.

<u>أولاً : التبعيّة الفنيّة :</u>

هي خضوع العامل للتوجيه والإشراف الكامل من قبل صاحب العمل في جوهر العمل, أي التدخل في دقائق وتفاصيل العمل وجزئياته, وفي هذه الحالة يكون توجيه صاحب العمل للأجير

---

[١٦٣] مجلس عمل تحكيمي, بيروت, قرار رقم ١٩٥, تاريخ ١٩٧٣/٢/٢٧, الرئيس طربيه.

[164] Cass. Soc., 12 mai 1965, Bull. civ. IV, 86. و Cass. Soc., 18 juill. 1973, Bull. civ. V N°411.

[165] Cass. Soc , 27 fèv. 1985, Bull. civ. I N°129.

توجيهاً كاملاً , وهذا يفترض المام صاحب العمل بالأصول الفنيّة للعمل, مثلاً الأجير الذي يعمل لدى فني سيارات.

ثانيا : التبعيّة الاداريّة والتنظيميّة :

هذه التبعيّة تترك للعامل حريّته الفنيّة في مباشرة العمل وتنفيذه بحيث يقتصر خضوعه لصاحب العمل في شأن الظروف الخارجية التي تم في ظلها تنفيذ العمل, كتحديد أوقاته, ومكانه, ومدّته والأجر وغير ذلك.

وهنا سؤال يطرحُ نفسَه بإلحاح: لقيام التبعيّة هل نكتفي بالإشراف الإداري فقط على عمل الأجير؟ أم يلزم أن يصل الأمر الى الإشراف الفني الكامل؟

الجواب له نتائج مهمة, فإذا اكتفينا بالتبعيّة الاداريّة دون الفنيّة فإنّ ذلك يوسّع الدائرة التي ينطبق فيها عقد الاستخدام. وقد ورد في قرار مهم لمجلس العمل التحكيمي في بيروت عام ١٩٩٣:

" إنّ عمل المهندس أسوة باصحاب المهن الحرة, يتعارض بشكل مبدئي مع عقد الإستخدام كون المهندس أو الطبيب أو المحامي يمارسون أعمالا فنية تتطلب بذاتها استقلالاً مهنياً وعلمياً يتنافى مع فكرة الخضوع والإشراف الإداري المفروض على الأجراء... الا أنّ هذا الوضع يُصبح على خلاف ذلك إذا ارتبط صاحب المهنة الحرة مع رب العمل بعقد تتوافر فيه الشروط الإلزامية المنصوص عليها في عقد الإستخدام والمحددة صراحة في المادة ٦٢٤ م.ع أي العمل والأجر والرقابة القانونية"[١٦٦] .

وعلى هذا المنوال نسج الإجتهاد اللبناني رؤيته، وإعتبر في حكم حديث صادر عام ٢٠١٨:

[١٦٦] مجموعة اجتهادات غانم و ابو ناضر, ١٩٩٣, مهن حرة, رقم ٢١٤, ص ٢٠٤.

" أنّـه لا يغيّـر بالنتيجـة أنّ المـدعي صـحافي لا يخضـع لقـانون العمـل، لأن المجلـس يعتبـر مختصا بأي نزاع فردي بين رب العمل والأجير طالما عناصر العمل والأجر والتبعيّة القانونيّة متوافرة في علاقتهما "[١٦٧].

ويظهر من هذا الإجتهاد أن مجلس العمل التحكيمي أخذ بالتبعيّة القانونيّة الواسعة الّتي تسمح بإعتبار أصحاب المهن الحرة كالمهندسين أو المحامين أجراء, عندما تتركز في علاقة عملهم رابطة التبعيّة القانونيّة .

وعلى هذا الأمر استقرّ الإجتهاد الفرنسي أيضاً أن إعتبر أنّ الطبيب الّذي يعاين المنتمين الى شركة معينة ويتقاضى راتباً سنوياً مقطوعاً, أجيراً ويخضع للحماية المنصوص عليها من نظام التأمينات الاجتماعي الفرنسي[١٦٨].

وخلاصة القول أنّ أصحاب المهن الحرة قد يُعتبرون أجراء ويخضعون لحماية قانون طوارئ العمل في كل ظرف تتوفر فيه التبعية التنظيمية بينهم وبين المؤسسة الّتي يعملون بها, حتى لو كانوا مستقلين من الناحية الفنية أثناء إنفاذ عقدهم.

وعلى هذا الأساس يُعتبر أجيراً:

أ- الطبيب الذي ينتقل شخصياً الى المستشفى المتعاقد معه لمعاينة مرضاها في أوقات محددة من قبلها[١٦٩].

ب- موزّع الصحف الملتزم باتّباع طريق حدّد له من قبل الصحيفة المذكورة لتوزيع أعدادها على الزبائن[١٧٠] .

---

[١٦٧] مجلس عمل تحكيمي, بيروت, حكم رقم ٢٤٥ صادر بتاريخ ٢٠١٨/٣/٢٢, الرئيس مطر, منشور على الصفحة الالكترونية للجامعة اللبنانية مركز الابحاث والدراسات في المعلوماتية القانونية : legallaw.ul.edu.lb

168 C.V. 2. 16 Juill . 1959 Bull. Civ . II . 383

[١٦٩] مجلس عمل تحكيمي, طرابلس, ١٩٧٣/٣/٢٧, غانم وأبو ناضر, ١٩٧٣, ص ١٢ **وأيضاً** مجلس عمل تحكيمي, بيروت, قرار ١٢٠, تاريخ ١٩٩٤/٩/١٦ **في:** نبيله زين, قضايا العمل, عقد, ص ١٧٠.

[١٧٠] مجلس عمل تحكيمي, بيروت, قرار ٩٥٥/١٩٧٠, سوبرة وبشير ١٩٧٠, عقد, رقم ٣, ص ٩٥.

ج- موزع الكاز المُلزم وفقاً لتعاقد مع الشركة ببيع منتجاتها في نطاق جغرافي معين[١٧١] .

وأيضاً لم يُعتبر أجيرا كل من:

أ – بائع الموسوعات الذي يتقاضى أجراً لقاء عمولات معيّنة من المؤسسة نظراً لكونه لا يتقيد بدوام عمل معيّن[١٧٢].

ب – مسوّق بوالص التأمين, لإستقلاليته المطلقة بالنسبة لدوام العمل الّذي يخضع له بالنسبة لباقي الاجراء في الشركة [١٧٣].

والجدير ذكره أنّ التثبت من عنصر التبعيّة يخضع لتقدير مجلس العمل التحكيمي، وهذا ما قضت به الغرفة العاشرة لمحكمة التمييز المدنية بقرارها الصادر عام ٢٠١٨ والتي رأت أنّه:

" لمجلس العمل التحكيمي سلطانه المطلق بالتثبت من قيام رابطة التبعيّة انطلاقا من عناصر القضيّة المطروحة امامه "[١٧٤].

<u>النبذة الثالثة : نتائج التبعيّة الإداريّة أو التنظيميّة</u>

على غرار الإجتهاد الفرنسي المستق، إعتمد اجتهاد مجلس العمل التحكيمي عنصر التبعيّة بمفهومه المرن – من أجل إعتبار فئات معيّنة من الأجراء مشمولين بالحماية القانونية كالحمّالين والعمّال الموسميين وأُجراء اليوميّة وأصحاب العمل المتقطع وأصحاب المهن الحرّة

---

[١٧١] مجلس عمل تحكيمي, بيروت, قرار ٩٥٥/١٩٧٠, سوبرة وبشير ١٩٧٠ بيروت, قرار اعدادي رقم ١٣٩٢/١٩٦٨, سوبرة وبشير, عقد, ص ٩٨.

[١٧٢] مجلس عمل تحكيمي, بيروت, قرار رقم ١٩٧٤/٣٠٥ (نبيلة زين – قضايا العمل – ١٩٩٤) عقد, رقم ١, ص ٦٥.

[١٧٣] مجلس عمل تحكيمي, بيروت, ١٩٧٠/٩٨٦, سوبرة وبشير ١٩٧٠, عقد ١, ص ٩١ ايضا: مجلس عمل تحكيمي, بيروت, ١٩٧١/٧٦١, ابو ناضر وبشير ١٩٧١, عقد ١, ص ٩٨، أيضا: مجلس عمل تحكيمي, بيروت, ١٩٩٤/١١٧, نبيلة زين, مرجع سابق, ص ١٦٨.

[١٧٤] محكمة التمييز المدنية اللبنانية, الغرفة العاشرة, قرار رقم ٥١, تاريخ ٢٠١٨/٣/٢٩, الرئيس رزق, منشور على الصفحة الالكترونية للجامعة اللبنانية مركز الابحاث والدراسات في المعلوماتية القانونية: legallaw.ul.edu.lb

والعاملين في المدارس الخاصة والفئات التي استثنتها المادة ٧ من قانون العمل من نطاق حماية قانون العمل.

إنّ إعتماد التبعيّة الاداريّة والتنظيميّة يشرحُ الإلتباسات الحاصلة بين عقد الاستخدام والعقود الأخرى الواردة على العمل رغم اشتراكها بعنصري الأجر والعمل, ولكن يبقى عنصر التبعية هو المعيار الفاصل بينهم.

<u>بند أول : عقد الإستخدام وعقد المقاولة</u>

من يتعمّق في عقد الوكالة يجد أنّه لا توجد تبعيّة في هذا العقد, فالمقاول له كامل الحرية في تنفيذ العمل, اذ لا يعمل المقاول تحت إدارة رب العمل ولكنّه يحتفظُ باستقلاليّته وحريّته في تنفيذ العمل المعهود وهو في الوقت ذاته يتحمّلُ منفرداً المخاطر الاقتصاديّة لنشاطه دون صاحب العمل[١٧٥] .

وعلى هذا الأساس إعتبر المتعاقد الّذي لا يتقيّد بدوام عمل معّين مقاولاً وليس أجيراً لأنه يؤدي عمله دون مراجعة صاحب العمل, مما تنتفي معه أي تبعيّة بين الفريقين[١٧٦].

كما اعتُبر مقاولاً أيضاً, المتعاقد الّذي يتعهد بتوزيع فيلم لقاء عمولة من واردات الفيلم[١٧٧].

و اعتُبر مقاولاً أيضاً, صاحب سيارة النقل المتعاقد مع المدرسة لنقل التلامذة [١٧٨].

<u>بند ثان: عقد الإستخدام وعقد الشركة</u>

التمييز بين الشريك الذي يقدّم عمله والأجير هو أمر دقيق, فإذا تبيَن مثلاً أنّ مالك السيّارة يعطي الأوامر والتوجيهات للسائق في أداء عمله، أو يطلبُ منه إرتداء ملابس خاصة أثناء قيادته السيارة أو يعيّن له زمان ومكان العمل , فنحن أمام علاقة إستخدام، وذلك لتحقق عنصر

---

[١٧٥] مجلس عمل تحكيمي, جبل لبنان, تاريخ ١٩٥٦/١٧/٤, حاتم, جزء ٢٧, ص ٤٤.

[١٧٦]مجلس عمل تحكيمي, بعبدا , قرار تاريخ ١٩٧٥/٥/١٥, غانم وابو ناضر, ص ١٧٥.

[١٧٧]مجلس عمل تحكيمي, بعبدا, قرار تاريخ ١٩٥٦/٧/٤, ابو راشد, قضايا العمل, ص ٦٨٣.

[١٧٨]مجلس عمل تحكيمي, قرار ٣٧٩ تاريخ ١٩٧٤/٠٣/٢٨, غانم وابو ناضر, ص ١٩٨.

التبعيّة، أمّا إذا انتفت هذه العوامل فنحن أمام عقد شركة, فالسائق يُعتبر شريكاً وليس أجيراً في هذه الحالة[١٧٩].

بند ثالث : عقد الاستخدام وعقد الوكالة

إستقر الفقه والإجتهاد الفرنسي على أنّ عنصر التبعيّة هو المعيار الأساسي للتفريق بين الأجير والوكيل, لأن الوكيل يعتبر مستقلاً في إجراء العمل والمهمّة الموكلة اليه وبالتالي لا يصحُّ اعتباره أجيراً لغياب عنصر التبعية بينهما[١٨٠].

بند رابع : الفئات المستثناة من حماية قانون العمل وفق المادة السابعة منه.

بمراجعة قانون العمل اللبناني نجدُ أنّ المادة السابعة منه إستثنت عدة فئات من حماية قانون العمل لإعتبارات خاصة, وهم الخدم في بيوت الأفراد, والعمّال في المؤسسات التي لا يشتغل فيها الّا أعضاء العائلة تحت إدارة الأب أو الأم أو الوصي، والعمّال الزراعيين والأجراء التابيعن للإدارات الحكومية والبلديات.

وإذا كانت الإعتبارات الخاصة دفعت قانون العمل اللبناني لعدم شمول حمايته هذه الفئات, الا أنّ قانون طوارئ العمل لم يتطرّق إلى إستثناء هذه الفئات من حمايته. ومن الطبيعي أن يطبّق عليهم جميعاً، حتى ولو استثنتهم المادة ٧ من قانون العمل، فطالما أنّ التبعيّة الاداريّة تحققت بين صاحب العمل والخادم أو احد أفراد العائلة العاملين لديه, أو العامل الزراعي الّذي يعمل عنده, فنحن أمام علاقة استخدام وفق مفهوم المادة ٦٢٤ موجبات وعقود وبالتالي أي حادث يتعرّض له هؤلاء خلال عملهم, يخضع لحماية قانون طوارئ العمل.

هذا مع العلم أنّ المادة ٩١ من قانون الموظفين الصادر بموجب المرسوم الاشتراعي رقم ٥٩/١١٢٣ تنص على وجوب تطبيق الأحكام المتعلقة بطوارئ العمل على الأجراء لدى الإدارات العامة.

---

179 Escarra, *Manuel de Droit Commercial*, 1974, TL N°511, p. 512.

180 *Même référence.*

ومن هنا لا يتردد مجلس شورى الدولة مطلقاً في إعلان عدم اختصاصه اذا كان النزاع يستدعي تطبيق أحكام قانون طوارئ العمل المحصورة صلاحيتها بمجالس العمل التحكيمية[١٨١].

وفي قرار صادر عن مجلس شورى الدولة عام ١٩٩٣ المنشور في مجموعة بلديات ومخاتير الصادرة عن ايدريل– الجزء الثاني – صفحة ١٥٠٦ والّذي جاء فيه :" **اما الموظفين التابعين لملاك الإدارات والوزارات العامة والبلديات فعقود عملهم ذات طبيعة إدارية ولا تطبق عليهم أحكام قانون طوارئ العمل لأن العبرة في تطبيق احكام هذا القانون أن يكون المصاب أجيراً**".

<u>بند خامس : العمل المُتقطّع</u>

إن غياب الاستمراريّة في علاقة العمل يؤدي الى تلاشي الرقابة القانونيّة اللازمة لتكوين عقد الإستخدام الذي هو من العقود ذات الموجبات المتتابعة. ففي غياب الإستمرار يتعذّر إجراء الرقابة وينتفي نتيجة لذلك عنصر التبعيّة القانونية.

من هنا ومن حيث المبدأ فإنّ الّذي يقدّم عَمله بطريقة غير مُتواصلة لا يُعتبر أجيراً ولا يستفيدُ من منافع التشريع العمّالي اللبناني.

واذا كانت إجتهادات مجلس العمل التحكيمي الّتي استقرت مبدئياً على عدم تطبيق أحكام قانون العمل على أصحاب العمل المتقطع كعمّال الورش, والعتّالين والحمالين, **لكنها لا تتردد أبداً بإخضاعهم لحماية قانون طوارئ العمل** وفي هذا المجال صدر قرار مجلس العمل التحكيمي في بيروت سنة ١٩٩٣ الّذي أكّد إخضاع كلّ الأجراء لقانون طوارئ العمل سواء أكان عملهم دائماً أو طارئاً أو ظرفياً وعلّل القرار إجتهاده بأنّه:

" من المعلوم فقهاً واجتهاداً أنّ صفة الإستخدام أو العمل الدائم غير ضرورية ليحق للمصاب الإستفادة من قانون طوارئ العمل"[١٨٢] .

---

[١٨١] مجلس الشورى, قرار رقم ١٠٦٨ تاريخ ١٩٧٥/١/١٩, المجلة الادارية, ١٩٥٧, ص ١٣٨.

[١٨٢] نبيلة زين – قضايا العمل – مرجع سابق – ص ١٥٧

بند سادس : العمال الموسميين والاجراء المياومين.

يعتبر العمّال الموسميين والأجراء المياومين أُجراء بكل ما للكلمة من معنى , لأن عقود عملهم تعتبر من العقود المحددة المدة بحيث أن انتهاء العقد يرتبط بإنقضاء الموسم. والقانون لا يفرّق بين عقود العمل الّتي يجري فيها دفع الأجر على أساس يومي وتلك التي يجري فيها دفع الأجر على أساس العمل الشهري فكلها عقود عمل[١٨٣].

بند سابع : العاملون في المدارس الخاصة

من البديهي أنّ الأجراء الّذين يعملون الى جانب أفراد الهيئة التعليمية في المدارس الخاصة تنطبق على عقود عملهم صفة الإستخدام. أما افراد الهيئة التعليمية فهم وفق تعريف الفقرة الثالثة من المادة ٦٢٤ موجبات وعقود، فإن عملهم **يعتبر من قبيل اجارة الصناعة** وليس علاقة إستخدام، لذلك لا يمكن إعتبار العقد المجرى مع أفراد الهيئة التعليمية من عقود الإستخدام, فالأساتذة والمعلّمون في المدارس الرسمية موظفون خاضعون لقانون الموظفين, أمّا الّذين يمارسون التعليم في المدارس الخاصة فيخضعون لقانون خاص ينظّم أوضاعهم وهو القانون الصادر عام ١٩٥٦ .

تعقيب : التشريع اللبناني يفتقر الى أحكام قانونية واضحة من شأنها حماية هذه الفئة المثقفة من الشعب اللبناني العاملة في المدارس والمعاهد الخاصة.

بند ثامن : الموظفون والعاملون في الدولة والمؤسسات العامة .

إذا كان أفراد الهيئة التعليمية في المدارس الخاصة غير خاضعين لحماية قانون طوارئ العمل عن حوادث العمل نظراً لكون العقود التي تربطهم بإدارة المدارس والمعاهد عقود إجارة الصناعة وليست عقود استخدام, فإن العقود المجراة مع الموظفين ليست حتى عقود مدنية، بل هي عقود ادارية.

---

[١٨٣] محكمة التمييز اللبنانية, قرار رقم ١٦٦ تاريخ ٢٠٠١/١١/٢٧, منشورات صادر في التمييز, القرارات المدنية, ٢٠٠١, ص ٦٨٩.

وتشمل الصفة الادارية للعقود, عقود الموظفين في المؤسسات والمصالح المستقلة أيضاً وهي التالية :

- تعاونية موظفي الدولة , المركز التربوي للبحوث والإنماء , مجلس الإنماء والإعمار , مؤسسة كهرباء لبنان , هيئة أوجيرو , المؤسسة الوطنية لضمان الاستثمارات, أليسار, الجامعة اللبنانية , المجلس الإقتصادي والإجتماعي، المشروع الأخضر، مجلس الجنوب , المجلس الوطني للبحوث العلمية , المؤسسة العامة للإسكان, مؤسسة ايدال.

وهنا لا بدّ من التفريق بين الأشخاص الذين يرتبطون بعقود ذات طابع إداري مع هذه المؤسسات، وبالتالي هم موظفين، وبين الأشخاص الّذين يرتبطون بعقود ذات طابع إستثماري أو تجاري فيعتبرون من الأجراء.

وذلك لأن إجتهاد مجلس العمل التحكيمي استقرّ على القول بأنّ العقود التي تبرمها المصالح المستقلة ذات الطابع الاستثماري مع الأشخاص العاملين لديها هي من نوع عقود الاستخدام.

وجاء في قرار لمجلس العمل التحكيمي في بيروت عام ١٩٧٢:

"ان المؤسسة التي تتمتع بالشخصية المعنوية والإستقلال المالي والإداري، يجب التفريق بشأن أوضاع الموظفين والمستخدمين والعمال القائمين على خدمتها بين موظفي الإدارة العامة, والمدير العام أو رئيس المحاسبة مثلاً, الذين يخضعون لنظام القانون الإداري والمستخدمين والعمّال الّذين يخضعون لنظام القانون الخاص, فتعتبر الفئة الأولى من فئة الموظفين فيما تعتبر الفئة الثانية من فئة الأجراء"[١٨٤].

ونستخلص هنا أنه إذا كان المصاب بطارئ عمل موظفاً لدى إدارة عامة أو لدى المؤسسات العامة والمصالح المستقلة، فإن صلاحية التعويض عن طارئ العمل يصبح من صلاحية القضاء الإداري وفقاً لقواعد القانون العام وتخرج عن إطار قانون طوارئ العمل وصلاحية مجالس العمل التحكيمية.

[١٨٤] مجلس عمل تحكيمي, بيروت, تاريخ ١٩٧٢/٩/١٣, مجلة العدل ١٩٧٣, ص ١٤٢.

وهكذا اعتبر مجلس شورى الدولة أنّ البلدية مسؤولة عن الأضرار الناتجة عن الحادث الذي أصاب موظّف إحدى البلديات أثناء عودته من العمل, وقد أضاف القرار:

"ان نفقات معالجة الموظف تتحملها البلديّة استناداً الى المادة ٢٨ من نظامها , ولا تخضع لأي نص قانوني آخر لاسيّما أحكام المرسوم الاشتراعي رقم ٨٦/١٣٦"[١٨٥].

بند تاسع : أصحاب المهن الحرة

اعتمد اجتهاد مجلس العمل التحكيمي على أن الرقابة القانونية هي المعيار الأساسي والجوهري في كل نزاع قد يثيره صاحب مهنة حرّة بوجه مؤسسة يدعي ارتباطه بها بعقد استخدام.

ففي حكم صادر للمجلس عام ١٩٧١ خلص الى القول أن الصيدلي يعتبر أجيراً وقد أسند حكمه الى حيثيات واقعية تبرر هذا الاستنتاج[١٨٦].

بينما في حكم لاحق عام ١٩٧٥ اعتُبِرَ أنّ الصيدلي الغير مُلزَم بالحضور يوميّاً الى مركز عمله في أوقات معيّنة, لم يكن مرتبطاً بعقد استخدام[١٨٧].

وجوهر القضية هي قناعة مجلس العمل التحكيمي في توافر عنصر التبعيّة في عقود الصيادلة والأطباء والمحامين مع المؤسسات الخاصة .

وهكذا فقد قرر المجلس التحكيمي إعتبار طبيب بمثابة أجير حتّى ولو كان يعمل لدى صاحب العمل بدوام غير كامل حتى ولو لم يخصّص نشاطه لخدمة رب عمل واحد، طالما أن عنصر التبعية القانونية متوفر في العلاقة مع صاحب العمل[١٨٨].

---

[١٨٥] مجلس شورى الدولة, قرار ١٦٩ تاريخ ١٩٩٣/١٢/١٤, منشور في مجلة: بلديات ومخاتير, ايدريل, جزء ٢ ص ٥٠٦.

[١٨٦] مجلس عمل تحكيمي, رقم ١٢٥٨ تاريخ ١٩٧١/١٢/١٤, محموعة اجتهاد جورج ابو ناضر وحسن بشير ١٩٧١, ص ١٢٤.

[١٨٧] نبيلة زين, قضايا العمل ص ٢٢٠ و مجلة العدل, ١٩٧٩, ص ١٣٩ و مجموعة حاتم جزء ١٦٥, ص ٥٠٠.

وفي قرار آخر إعتبر مجلس العمل التحكيمي في بيروت أن عقد الطبيب المدعي ضد احدى المستشفيات هو عقد استخدام١٨٩.

وقد اكدت محكمة التمييّز المدنية حكم مجلس العمل التحكيمي الّذي ردّ الدعوى المقامة، من طبيب وأعلن عدم اختصاصه نظرا لعدم توافر عنصر التبعيّة المكوّن لعقد الاستخدام الّذي كان المدعي يدّعي قيامه، فقرر الحكم برد الدعوى لعدم الاختصاص[١٩٠].

وعلى هذا الأساس رُدّت دعوى أقيمت من محام أمام مجلس العمل التحكيمي في جبل لبنان، وإعتبَر القرار أنّ حضور المحامي جلسات مجلس الإدارة مرّة في الأسبوع وإنتقاله الى مركز الشركة لإعطاء بعض الإستشارات لا يشكّل دليلاً على أنّ المحامي كان خاضعاً لسلطة ورقابة الشركة, لا سيّما أنّ المحامي كان يخصص القسم الأكبر من وقته ومن مجهوده لخدمة زبائه وملاحقة دعأويهم[١٩١].

وفي حكم حديث لمحكمة التمييز المدنية عام ٢٠١٣ اعتبرَت المحكمة أنّ الطبيب يُعتبر أجيراً طالما كانت التبعيّة القانونيّة متوافرة[١٩٢].

بند عاشر: العامل على القطعة

هناك صعوبة في تكييف عقد العامل على القطعة فيما اذا كان عقد إستخدام أو عقد اجارة الصناعة.

ففي قرار للقاضي المنفرد المدني في بيروت عام ١٩٦٠ اعتُبر أنّ مقتل الحداد أثناء وبسبب إصلاح باب حديد, لا يجعلُ المالك مسؤولاً لأن ليس هناك من عقد عمل في القضية انّما عقد التزام[١٩٣].

---

[١٨٨] مجلس عمل تحكيمي, طرابلس ١٩٧٣/٠٣/٢٧, مجموعة غانم وابو ناضر, ١٩٧٣, ص ٢٠٠.

[١٨٩] مجلس عمل تحكيمي, بيروت, قرار رقم ١٢٠, مجموعة نبيلة زين, ١٩٩٢-١٩٩٤, ص ١٧٠.

[١٩٠] محكمة التمييز المدنية, قرار ٢٠٠٠/٩, كساندر, ٢٠٠٠, جزء ٩-١٢, ص ١٢٩٢.

[١٩١]مجلس عمل تحكيمي, جبل لبنان, قرار ١٩٧١/٣/٣, حاتم, جزء ٢٧, ص ٣٥.

[١٩٢] قرار رقم ٥ تاريخ ٢٠١٣/١٧/٩, مركز الابحاث والواردات في المعلوماتية القانونية, الجامعة اللبنانية,legallaw.ul.edu.lb

[١٩٣] قاضي منفرد مدني, بيروت, ١٩٦٠/٣/٢٥, النشرة القضائية, ١٩٦٠, ص ٤٢٨.

أمّا في قرار آخر صادر عن مجلس العمل التحكيمي في بيروت عام ١٩٩٧ فإنّه رأى أنّه يكفي لوصف العلاقة بعلاقة عمل, خضوع العامل لدوام عمل معيّن وقيامه به في الموقع العائد لرب العمل وخضوعه لرقابته وإشرافه القانونيين لقاء أجر متفق عليه وإن كان على القطعة أو بنسبة مئوية[١٩٤].

وقبل أن يصدر حكمه النهائي, تحرّى مجلس العمل التحكيمي في بيروت في الدعوى المقامة من صانع أحذية، عبر لجنة خبراء كلفها للتثبت من النقاط الواقعية التالية:

- هل المدعى يعمل في منزله أم في دكان يخصصه له صاحب العمل؟
- هل يتوجّب عليه التقيد بتعليمات صاحب العمل؟
- هل يدفع المدّعي أجور من يعملون لديه أم صاحب العمل ؟
- هل يقدم المدعي المواد الأوليّة, كليّاً أم جزئيّاً ؟
- هل انّه مقيّد بدوام عمل معيّن؟
- هل يعمل لحساب شخص واحد أو اشخاص متعددين؟

وبنتيجة المحاكمة قضى المجلس بأنّ العقد الذي يربط المدعي بالشخص الذي يصنع الأحذية لمصلحته هو عقد استخدام[١٩٥].

وفي قرار آخر عام ١٩٥٣ اعتبر المجلس التحكيمي أنّه إذا اخذت المدعية الشراشف والأغطية من إحدى المحلات لتغسلها في بيتها لقاء أجر شهري, فإنّ عملها يشكل عقد استصناع لا عقد عمل, لأنّها لم تكن تحت رقابة المدعى عليه وإشرافه المباشر ويخرج النزاع من صلاحية مجلس العمل[١٩٦].

---

[١٩٤] مجلس عمل تحكيمي, بيروت, ١٩٩٧/٣/٢٦, مجلة "الحقوق اللبنانية والعربية", عدد ١٩, ص ٣٩.

[١٩٥] مجلس عمل تحكيمي, تاريخ ١٩٦٣/٨/١١, حاتم, جزء ٢٧, ص ٤٤.

[١٩٦] مجلس عمل تحكيمي, بيروت, ١٩٥٣/١/١٠, فرح وابي راشد, ص ٦٨٣.

وأيضـاً، الخيّـاط الّـذي يعمـلُ فـي بيتـه وعلـى أسـاس القطعـة لـم يُعتبـر أجيـراً لإنتفـاء عنصـر التبعية[197].

وبالطبع يختلف الوضع لو كان العامل على القطعة يمارس نشاطه في مكان العمل، لذلك اعتبر مجلس العمل التحكيمي في جبل لبنان بقراره الصادر بتاريخ ١٩٧١/٧/١٤، أنّ كون المدعي آلّذي يتقاضى أجره على أساس القطعة يحضر الى مكان العمل وكونه ملتحقاً بصورة مستمرة برب العمل يقوم بتنفيذ العمل تحت إشرافه وسلطته يكفي لجعله أجيراً لا مقأولاً ولو لم يخضع لدوام معين[198].

تعقيب :

لا بد من الإشارة الى أن قناعة مجلس العمل التحكيمي قد تتكون أحياناً حول توافر عنصر التبعيّة من **عوامل وتفاصيل شتّى** بحيث يقتنع بوجود عقد الإستخدام بمعزل حتى من التقيّد بزمان ومكان معيّن لتأدية العمل.

ونرى أنّه من المفيد أن يتوسّع الإجتهاد اللبناني على غرار الاجتهاد الفرنسي في تفسير مفهوم التبعية القانونيّة, كي يستفيد أكبر عدد ممكن من الفئات التي تعمل باستقلالية ظاهرياً، انّما تضطر أحياناً الى القيام بالعمل وفقاً لقواعد إنضباط تحدُّ من حريّتهم, كالمحاسبين في الشركات, والرياضيين والمحترفين, والفنانين, والعازفين في الفرق الموسيقية وعارضات الأزياء.

ولإن كان الإجتهاد اللبناني أظهر مرونة لافتة بتكييف عمال الورش على أنّهم أجراء، الا أنّه يتشدد احيانا في تكييف عناصر عقد الإستخدام لا سيّما عنصر التبعيّة منه.

لذلك نأمل أن يسيرَ الاجتهاد اللبناني ويتأثر بإجتهاد محكمة التمييز الفرنسية – الغرفة الاجتماعية بقرارها عام ١٩٩٨ الّذي يرى :

" ان القرينة على وجود عقد استخدام تبقى قائمة حتى اذا تُركت للفنان الحريّة التامة في التعبير عن فنه.[199]"

---

[197] مجموعة ابو ناضر وبشير للعام ١٩٧١, ص ١٢١.

[198] مرجع نفسه, ص ١٠٤.

[199] LAMY, soc. *Droit du travail*, Ed. 2003, p. 1647.

وقد تمّ **منح الحماية الإجتماعية للوسطاء التجاريين في فرنسا** على خلاف وضعهم في لبنان.

فالوسطاء التجاريين يخضعون في لبنان لأحكام قانون التجارة ولا تنطبق عليهم أحكام قانون طوارئ العمل ورأت محكمة التمييز المدنية اللبنانية في حكمها الصادر عام ٢٠١٨ ما يلي :

" وحيث يتبين من القرار المطعون فيه أنّ مجلس العمل التحكيمي ليتحقق من مدى صلاحيته للبت بالنزاع المعروض أمامه، ناقش في توافر عناصر الفقرة الأولى من المادة ٦٢٤ م .ع ليتوصل الى إعتبار العقد الذي يربط المدعي بالمدعى عليها ليس بعقد عمل، فاعتبر أن التبعية القانونية تستمد من طرق وكيفية تنفيذ العقد وماهيّة الأعمال المؤداة .

"ليخلص الى اعتبار ارتباط المدعي بالشركة المدّعى عليها يجد أساسه القانوني في المادة ١٥٣ (تجارة) التي نستنتج منها ومن الأحكام اللاحقة بأنّ المدير العام المساعد يُعتبر ممثلاً للشركة تجاه الغير وهو في علاقته الداخليّة في مركز الوكيل لا مركز المدير العادي أو المدير الفني فيها[٢٠٠] ".

إلّا أنّه في لبنان فإننا لا نزال نرى التفسير الضيّق لمفهوم التبعيّة القانونيّة ربّما بسبب عدم وجود نص تشريعي كالنّص الموجود في قانون العمل الفرنسي في المادة L.762-1 منه.

واستناداً الى هذا القانون أخضعت محكمة التمييز الفرنسيّة المشرفين على محطات البنزين واعتبرت ان علاقتهم مع شركات البترول هي علاقة استخدام[٢٠١].

علماً أن هذه الاجتهادات الفرنسية ومثيلاتها لا تنطبق بكليّتها على واقع التشريع والاجتهاد اللبناني الحالي الذي نأمل ان يتغير قريباً .

---

[٢٠٠] محكمة التمييز المدنية, قرار رقم ٢٠١٨/٩٦، تاريخ ٢٠١٨\١٢\١٨, منشور على الصحفة الالكتونية للجامعة اللبنانية للجامعة اللبنانية مركز الابحاث والدراسات في المعلوماتية القانونية: legallaw.edu.ul.lb

[201] Brun et Galland, *Droit du Travail*, 2eme éd., TL, p. 389.

الفقرة الثانية : مدى مسؤولية صاحب العمل والغير

النبذة الأولى : مدى مسؤولية صاحب العمل عن حوادث العمل

إنّ أحكام قانون طوارئ العمل **تتعلق بالنظام العام** فلا يجوز لصاحب العمل أن يتنصّل من مسؤوليّته عن حوادث العمل تحت طائلة الحكم عليه بالغرامة والحبس وفقاً لمندرجات المادة ٣٢ من قانون طوارئ العمل, علماً أن المادة المذكورة تشير أنّ الغرامة الّتي تُفرَض على كل صاحب عمل يُخالف أحكام قانون طوارئ العمل تترأوح قيمتها بين ستة وعشر مرات الحد الأدنى الرسمي للأجور .

كما تسري بحق رب العمل المتخلّف بدون عذر مشروع عن تنفيذ الأحكام الصادرة بحقّه وفق قانون طوارئ العمل, غرامة اكراهية قدرها ١٪ من مجموع المبالغ المحكوم بها وذلك عن كل يوم تأخير, فضلاً عن تفعيل أحكام المادة ٣٤٤ من قانون العقوبات بحقه, والتي تنص على عقوبة الحبس من شهرين الى سنة .

ويُعفى صاحب العمل من المسؤولية المترتّبة عليه إذا تبيّن أنّ العامل المصاب تسبّب بالحادث قصداً، والإعفاء يشملُ التعويض عن العجز الكلي والجزئي ويشمل تعويض الوفاة، ولكنّ الأجير يظلُّ يستفيد من المساعدات المرضية المنصوص عليها، أي أنّ العامل يستفيد من المعالجة الطبية فقط.

وينبغي هنا أن يكون خطأ المصاب فاحشاً وبالغاً مرتبة العمل أو القصد, أي أن يكون العامل أقدم على فعله عن معرفة تامة وارادة بإلحاق الضرر بنفسه, كمن يرمي بنفسه عفواً أمام محركات المصنع أو من محل مرتفع على سبيل المراهنة أو ينتحر لأسباب غرامية أو عائلية[٢٠٢].

ويُلزم رب العمل بأن يجري تأميناً الزامياً لعمّاله ضماناً لطوارئ العمل كما تنص المادة ١٢ من قانون طوارئ العمل, ويحق هنا للعامل أن يقاضي صاحب العمل وشركة التأمين معاً لتحصيل حقوقه[٢٠٣].

---

[٢٠٢] خليل جريج, النظرية العامة للموجبات, مرجع سابق, ص ٣٦٨.

وتسقط دعوى التعويض بوجه رب العمل, بمرور سنة على وقوع الحادث أو إختتام التحقيق به, ومهلة السنة هي مهلة إسقاط, وليست مهلة مرور زمن يمكن للأجير قطعها أو تعليقها. أمّا في فرنسا فالمهلة هي سنتان وليس سنة واحدة وفقاً لما هو الحال في التشريع اللبناني. وقد اعتبرها الإجتهاد الفرنسي مهلة مرور زمن وبالتالي يمكن قطعها أو تعليقها[٢٠٤]، في حين يستقرّ الإجتهاد اللبناني على اعتبار مهلة السنة, مهلة إسقاط، ففي حكم مجلس العمل التحكيمي في جبل لبنان عام ٢٠٠٠ , رأى المجلس:

" أما بالنسبة لدعوى التعويض عن طارئ العمل فقد تقدم بها الأجير بعد انقضاء مهلة السنة على حصول الحادث والتي تنصّ عليها المادة ٣١ من المرسوم الاشتراعي ٨٣/١٣٦. وعليه فإن دعواه تكون ساقطة بالإستناد الى أحكام هذه المادة ومقتضاياتها[٢٠٥] ".

أمّا محكمة التمييز اللبنانية ففي إجتهاد لافت لها عام ٢٠٠١ فقد إعتبرت أنّ المطالبة بالتعويض عن طارئ العمل والحاصلة بعد أقل من أربعة أشهر من تاريخ التوقف عن دفع التعويض المؤقت، تعتبر ضمن المهلة القانونية، حيث اعتبرت المحكمة أن مهلة السنة المنصوص عليها في المادة ٣١ طوارئ عمل مشار اليها آنفا لم تنقض بعد[٢٠٦].

ونلاحظُ هنا في إجتهاد محكمة التمييز المذكور أعلاه، أن مهلة السنة تسري ليس فقط من تاريخ وقوع الحادث أو اختتام التحقيق فيه، انما تسري أيضاً من تاريخ التوقف عن دفع التعويض الجزئي.

تعقيب: هذا الرأي " التقدمي " لمحكمة التمييز اللبنانية تُمليه قواعد العدالة الإجتماعية التي تأثر بها سابقاً الإجتهاد الفرنسي الّذي إعتبر مهلة السنتين, مهلة مرور زمن وليس مهلة إسقاط".

---

[٢٠٣] مجلس عمل تحكيمي, قرار رقم ١٢/١٠ تاريخ ٢٠٠٣/٧/١٥, الرئيس الطويل, الجامعة اللبنانية **و ايضا** مجلس عمل تحكيمي, قرار رقم ١٨٨ تاريخ ٢٠٠٥/٥/٢٨, الرئيس اديب, الجامعة اللبنانية, مركز الابحاث والدراسات في المعلوماتية القانونية :legallaw.edu.lb

[٢٠٤] رزق فاروق, **مرور الزمن على دعاوى العمل**, دراسة قانونية مقارنة, م.إ. ل., عدد ٧-٨, ١٩٩٦, ص ٥٣.

[٢٠٥] مجلس عمل تحكيمي, جبل لبنان, قرار ٤١ تاريخ ٢٠٠٠/٣/٦, الرئيس الناطور, صادر لاجتهادات العمل ص ٦٣٦.

[٢٠٦] محكمة التمييز المدنية, قرار رقم ٣٥ تاريخ ٢٠٠١/١٢/٢٦ **في:** نبيلة زين قضايا العمل, مرجع سابق, ص ٢١١.

ويحق للأجير أن يُلقي تأميناً احتياطياً على أموال أصحاب العمل تأميناً لديونه المترتبة وفقاً لقانون طوارئ العمل, وتبقى مفاعيل التأمين الإحتياطي المشار اليه أعلاه مستمرة لغاية صدور قرار مبرم في النزاع, أو لغاية صدور مصالحة قضائية بشأنه .

كما أن ديون الأجير المترتبة وفق قانون طوارئ العمل يكفلها امتياز خاص على مجموع الأموال المنقولة العائدة لصاحب العمل, كما يكفلها تأمين جبري على أمواله الغير منقولة كما نصت المادة ١٤ من قانون طوارئ العمل.

لا يفوتنا أن نلفت أن صاحب العمل لا يمكنه الإتفاق مسبقاً مع عمّاله على إعفائه من المسؤولية عن حوادث العمل, وذلك لأن أحكام قانون طوارئ العمل تتعلق بالنظام العام ولا يجوز الاتفاق على مخالفتها أو التهرُّب من مفاعيلها تحت طائلة الغرامة والحبس .

وقد اعتبر الإجتهاد اللبناني أن كل إبراء يجريه العامل المصاب لصاحب العمل ويشذ عن القواعد المرسومة في قانون طوارئ العمل أو تخالف نصوصه يكون ابراءاً باطلاً بطلاناً مطلقاً تماشياً مع الاجتهاد الفرنسي المستوحى من المادة ٧٩٥ من قانون عام ١٩٤٣ الفرنس . لأن هذا الابراء أو الإسقاط يحرم الأجير المصاب من حقوقه التي تتعلق بأحكام آمرة مرتبطة بالنظام العام[٢٠٧].

النبذة الثانية : مسؤولية المتسبب بحادث العمل غير صاحب العمل

وفق مندرجات المادة ١١ من قانون طورئ العمل، فإنّه يحق للأجير أو لأصحاب الحق من بعده بالإضافة الى الدعوى التي تُقام من قبلهم بمقتضى قانون طوارئ العمل، **مقاضاة مسببي الحادث** (غير صاحب العمل) أو ورثته وفقاً لقواعد الحق العادي بالتعويض عن الضرر اللاحق بهم جرّاء حادث العمل.

كما يحقُ لصاحب العمل نفسه وعلى مسؤوليته أن يقوم نيابة عن الأجير أو أصحاب الحق من بعده, إقامة هذه الدعوى إذا أهمل هؤلاء اقامتها.

ويحق لصاحب العمل أن يحسم من التعويض المترتب عليه لمصلحة الأجير، التعويضات المحكوم بها لمصلحة أجيره وفقاً لقواعد الحق العادي.

---

[٢٠٧] مجلس عمل تحكيمي, قرار ٧٣٦ تاريخ ١٩٦٧/٠٥/٣٠, الرئيس شدياق, الجامعة اللبنانية, مركز الابحاث والدراسات في المعلوماتية القانونية: legallaw.edu.ul.lb

<u>ولكن ما هو المقصود بعبارة مسبب الحادث ؟</u>

يفهم من عبارة مسبب الحادث كل من تسبب بالحادث غير صاحب العمل بفعل شخصي منه, وعليه لا محل لملاحقة الغير المتسبب بالحادث الّا على أساس قواعد المسؤولية التقصيرية وليس على أساس المسؤولية الوضعية[٢٠٨].

مثلاً كأن تجنح سيارة الى محل تجاري وتصيب أحد الأجراء، فهنا يمكن ملاحقة حارس السيارة وفقاُ لقواعد المسؤولية التقصيرية .

السؤال الّذي يطرح نفسه في هذا الإطار: طالما أن القانون يجيز للأجير المصاب بطارئ عمل ان يلاحق كلّاً من صاحب العمل ومسبب الحادث من الغير من أجل المطالبة بالتعويض عن الأضرار اللاحقة به جراء الإصابة, ألا يحق له مطالبتهما معاً بتسديد التعويض بالتكافل والتضامن؟؟

الجواب هو النفي بالطبع, اذ أنّ مطالبة الاثنين معاً يفترض, اقامة دعوى واحدة, وهذا متعذّر لان قانون طوارئ العمل لا يقبل إلا الدعاوى الموجّهة ضد صاحب العمل وشركة التأمين في حال وجودها ولا يمكنه قبول الدعوى ضد الغير.

وقد حسمت محكمة التمييز المدنية هذه القضية في قرارها عام ٢٠٠٤ حيث رأت :

" وحيث أن إختصاص مجلس العمل التحكيمي هو اختصاصي واستثنائي... ولا يجوز بالتالي تفسير القوانين الاستثنائية بحيث تشمل حالات خارج نطاق العلاقة المذكورة عملاً بمبادئ التفسير الضيق والحصري للنصوص الخاصة .

"وحيث انه لا يمكن مقاضاة مسبب الحادث (غير صاحب العمل) وفقاً لقواعد الحق العادي أمام مجلس العمل التحكيمي لخروج العلاقة بين المتضرر والمتسبب بالحادث عن رابطة العمل"[٢٠٩].

وبناء عليه فإن الدعوى المقامة على المتسبب بالحادث من الغير, تُقام أمام القضاء العادي الجزائي أو المدني وفقاً لقواعد المسؤولية الشخصية ولا تطبّق فيها القواعد المختصة بحساب تعويض طارئ العمل[٢١٠].

---

[٢٠٨] محكمة التمييز المدنية, قرار تاريخ ١٩٧٧/١١/٧, حاتم, جزء ١٦٩, ص ١٨٠.

[٢٠٩] محكمة التمييز المدنية, قرار رقم ٥٥ تاريخ ٢٠٠٤/٧/١٨, كساندر, ٢٠٠٤, جزء ٧, ص ١١٤٩.

والتعويض وفق قواعد الحق العادي يقتضي أن يكون معادلاً للضرر اللاحق بالأجير المصاب ويُنظر الى كل حالة وفق ظروفها, اذ يختلف التعويض تبعاً لمدى الإصابة والتعطيل عن العمل ولنوع العاهة المؤقتة أو الدائمة ولمدى الانتقاص الحاصل من قدرة الإنسان على الحركة والتفكير والأداء والفهم والتمتع بمُتع الحياة العادية .

وهذا التعويض خاضع لتقدير المحاكم العادية المطلق, ولا شيء يمنعُ أن تسترشد المحاكم العادية بالتعويضات المذكورة في قانون طوارئ العمل وذلك على سبيل الاستئناس لأنّ هذه العقوبات ملزمة لمجالس العمل التحكيمية فقط، أمّا المحاكم العاديّة فلها تحديد التعويض وفقاً لتقريرها المطلق[٢١١].

---

[٢١٠] محكمة استئناف بيروت, الغرفة الثالثة المدنية, رقم ١٥٩٥, تاريخ ١٩٧٣/١١/٢٨, الرئيس النقيب, حاتم جزء ١٥١, ص ٥٥.

[٢١١] مصطفى العوجي, المسؤولية المدنية, مؤسسة بحسون للنشر والتوزيع, ١٩٩٦, طبعة أولى, بيروت, ص ٦٨٢.

المبحث الثاني: التعويض عن حوادث العمل

إنّ توضيح مفهوم حوادث العمل والأساس القانوني للمسؤولية عنها ينصبّ في اطار المعلومات النظرية الّتي تستوجب أن يتبعها بيان الوسائل التي تمكّن العامل من الوصول الى الثمرة المرجوّة وهي التعويض عن إصابة العامل.

هذا التعويض عن طوارئ العمل يُفرض على أساس العناصر التالية : سنُ الأجير، أجره، والضرر اللاحق به.

<u>أولاً: سن الأجير :</u>

يدخل عمر الأجير في اعتبارات تحديد التعويض عن العجز الدائم, فالأجير البالغ من العمر ٣٥ عاماً يستفيد من تعويض يبلغ ٨٠٠ يوم من متوسط أجره اليومي, بينما إذا تجاوز عمر الأجير ٥٠ سنة فيكون التعويض ٦٠٠ يوم من متوسط أجره اليومي.

<u>ثانياً: أجر الأجير :</u>

إنّ الأجر المعتمد لتحديد قيمة التعويض هو متوسط الأجر اليومي الذي يُحسب على أساس قيمة الأجر مقسوما على ٦ إذا كان يتقاضى أجراً أسبوعياً, ويقسم على ١٢ إذا كان يتقاضاه كل ١٥ يوم , ويقسم على ٢٥ اذا كان الأجر يسدّدُ شهرياً.

<u>ثالثاً: ضرر الأجير :</u>

يتفاوت التعويض المقرّر عن إصابات العمل وفقاً إذا كان الحادث يسّبب للأجير عطلاً دائماً كلياً أو جزئياً أو إذا سبب له عطلاً مؤقتاً. وسنعرض في ما يلي تفاصيل احتساب التعويض وفقاً للضرر الحاصل.

وسنقسم هذا المبحث الى مطلبين، المطلب الأول يتناول نفقات المعالجة الطبية والتعويض عن العجز المؤقت ، والمطلب الثاني يتناول تعويض العجز الدائم الكلي أو الجزئي وتعويض الوفاة.

المطلب الأول : نفقات المعالجة والتعويض عن العجز المؤقت

الفقرة الأولى: في نفقات المعالجة الطبية

يلُزم صاحب العمل بتحمل سائر نفقات المعالجة الطبية التي تنتج عن حادث العمل سواء كانت مصاريف طبية أو إستشفائية أو حتى صيدلانية أو تلك المترتبة مقابل تركيب آلات البروتيز وصيانتها وتجديدها.

وقد قضت محكمة التمييز المدنية بحكمها الصادر عام ٢٠١٧ :

" إن الجهة الملزمة بدفع نفقات العلاج هي صاحب العمل الذي كان المميّز ضدّه يعملُ في مؤسسته وحصل لديه الحادث عملاً بالمادة ١٧ من قانون طوارئ العمل المرسوم الاشتراعي ١٣٦ / ٨٣ "[٢١٢].

وقد ورد في الحكم الصادر عن مجلس العمل التحكيمي في الشمال قرار رقم (١) تاريخ ١٩٩٢/١/١٤ :

"حيث تبيّن أنّه ضُمّت الى محاضر الدعوى صورتا إيصالين بثمن أدوية صادرين عن صيدلية في طرابلس , وحيث انّ المدعى عليها لم تثبت دفعها هذه المبالغ للمدعي, فيقتضي الزامها بذلك [٢١٣]"

وبخلاف التعويض عن العجز المؤقت الّذي ينتهي في مطلق الأحوال بعد إنقضاء تسعة أشهر على الحادث, يبقى صاحب العمل ملزماً بتسديد مصاريف المعالجة الطبية مهما بلغت مدة المعالجة وقيمة هذه المصاريف .

لكن نفقات الإستشفاء تقتصر على بدل التعرفة الموحّدة في الإتفاقات المعقودة بين المستشفيات ووزارة الصحة العامة بعد أن تضاف اليها نسبة مئوية حدّها الأقصى ٣٠ % من قيمة هذه التعرفة .

---

[٢١٢] محكمة التمييز المدنية, قرار رقم ١٥ تاريخ ٢٠١٧/٣/٢٢, الرئيس رزق, منشور على الصحفة الالكترونية للجامعة اللبنانية للجامعة اللبنانية مركز الابحاث والدراسات في المعلوماتية القانونية: legallaw.edu.ul.lb

[٢١٣] انطوني عيسى الخوري, مجموعة اجتهادات مجالس العمل التحكيمية في الشمال, ١٩٩٥, ج (٢), ص ١٦.

وبموجب قانون العمل فإنّ صاحب العمل الّذي يمتنع عن التقيّد بالتدابير المفروضة من وزير العمل لتأمين السلامة والوقاية والإسعافات الأولية للعمّال المصابين في مؤسسته, يعاقب بغرامة مع الحبس (لمدة ثلاثة سنوات) أو كليهما .

ويحق للأجير المصاب أو لصاحب العمل الحق من بعده، مقاضاة صاحب العمل وشركة التأمين معاً لمطالبتهما بالتكافل والتضامن بدفع مختلف التعويضات والنفقات المنصوص عليها في قانون طوارئ العمل وفقاً لمنطوق المادة ١٣ منه.

والجدير ذكره أنّ قانون طوارئ العمل يُلزم صاحب العمل بالتصريح عن حادث العمل **خلال ثلاثة أيّام من وقوعه**, وذلك بكتاب يوجّهُهُ لمجلس العمل التحكيمي المختص مرفقاً بشهادة طبية تبيّن حالة المصاب.

والملفُتُ هنا أنّ المرسوم رقم ٢٠٠٤/١١٨٠٢ المتعلّق بالسلامة والصحة المهنيّة ألزم أصحاب العمل بتقديم تصريح عن الطوارئ الى وزارة **العمل خلال ٢٤ ساعة** فقط من وقوع الحادث.

أمّا الأجير فهو مُلزم أيضاً بتقديم تقرير طبي الى قلم مجلس العمل التحكيمي ونسخة عنه الى صاحب العمل ولكن القانون لم يحدّد لهُ مهلة معيّنة للقيام بهذا الأمر.

ولا يفوتنا في هذا المجال أنّ صاحب العمل وفقاً لمضمون المادة ١٦من قانون طوارئ العمل, مُلزم بإخضاع الأجير للفحوصات الدوريّة, مما سيُساهم في الكشف المُبكر عن الإصابات أو عن أي أذى ناجم عن العمل, ويتيحُ أيضاً لإدارة المؤسسة إتخاذ اجراءات علاجيّة أكثر فعاليّة بالنسبة للعامل المصاب, وأكثر وقائية فيما يختص بمعالجة الظروف المؤدية لتعريض العمال للمخاطر وذلك للحد منها أو منع وقوعها[٢١٤].

وتشمل المعالجة كافة نفقات الطبابة سواء كانت في المنزل أو العيادات أو المستشفيات وتشمل نفقات الأدوية اللازمة للعلاج وقد جاء في حكم صادر عن مجلس العمل التحكيمي في بيروت برئاسة الرئيس أبي نادر عام ١٩٩٦ ما يلي :

" وحيث بمقتضى المادة ١٧ طوارئ عمل, يتعيّن إلزام المدعى عليها بتأمين النفقات الطبية والجراحية والصيدلية, بما فيها نفقات الاستشفاء للمدعى بسبب اصابته بطارئ العمل ومهما استمرّت مدّة العلاج لاحقاُ وفي المستقبل "[٢١٥]

[٢١٤] غسان الاعور, تنظيم منع الحوادث داخل المؤسسات والمنشآت, م.ا.ل., ١٩٩٦, عدد ٧–٨, ص ٥٦.

[٢١٥] مجلس عمل تحكيمي, بيروت, قرار ٢١٩ تاريخ ١٩٩٦/٩/١٢, الرئيس ابي نادر, دعوى شركة التفريغ.

ولا تُحسم نفقات المعالجة من التعويض المقرر عن العجز الجزئي أو الكلي ويراجع هنا قرار محكمة استئناف بيروت الغرفة المدنية الثانية – رقم ١٨١٧ تاريخ ١٩٥٨/١١/٢٥ – الرئيس جريج – المستشاران الترك والنقيب[٢١٦].

الفقرة الثانية : التعويض عن العجز المؤقت

سنعرض في هذا المطلب نفقات المعالجة الطبية وتعريف العجز المؤقت ، وكيفية احتسابه، وآلية الدفع .

النبذة الأولى : تعريف العجز المؤقت

العجز بمفهوم القانون هو حالة تصيبُ العامل في سلامته الجسديّة فتؤثر على قواه البدنية ومقدرته على القيام بالعمل، يقاس ذلك بالنظر الى الشخص السليم المُعافى ويتم التقدير بواسطة جداول تحديد العجز.

والجدير ذكره أنّ قانون طوارئ العمل لم يضع تعريفاً محدداً وصريحاً للعجز بحيث تُرك الأمر للفقه والقضاء.

والعجز المؤقت بتعريف الفقه هو:

" **المرض والإعياء الّذي يُصيب العامل بسبب العمل أو بمناسبته, فيقعده عن العمل مدة زمنيّة معيّنة تبدأ من تاريخ وقوع الحادث المسبب للمرض أو الإعياء, ولغاية إعلان الطبيب عن شفائه**" [٢١٧].

اذا فالعجز المؤقت هو العجز القابل للشفاء مهما طالت هذه المدة، وبمعنى آخر العجز المؤقت هو العجز القابل للشفاء عاجلاً ام آجلاً.

[٢١٦] منشور في مجموعة حاتم, جزء ٣٦, ص ٣٨.

[٢١٧] موسى شكري, اصابات العمل وامراض المهنة, دراسة تحليلية فقهية قضائية, دار النشر ٢٠٠٠, ص ٧٠.

النبذة الثانية : تقدير نسبة العجز المؤقت

إن مجلس العمل التحكيمي هو المُختص بتقدير نسبة العجز بناءً على تقرير الطبيب المُعالج، ويحق لكل من الأجير وصاحب العمل الإعتراض على مضمون التقرير الطبي أمام مجلس العمل التحكيمي وذلك خلال خمسة أيّام من تاريخ تبلّغهما التقرير المذكور .

أمّا في فرنسا فيحق لكل من الأجير وصاحب العمل الإعتراض على نسبة العجز الواردة في تقرير اللجنة الطبية التابعة للضمان الاجتماعي، وذلك أمام وكالة الصحة الاقليمية (المحليّة) **les agences régionale de la santé** وهي مؤسسات عامة تمارس مهامها بنوع من الاستقلالية ، وذلك خلال ٣٠ يوم من تاريخ تبلغهم قرار اللجنة الطبية[٢١٨] .

النبذة الثالثة : التعويض عن العجز المؤقت

ان قيمة التعويض المستحق عن العجز المؤقت يحدّده قانون طوارئ العمل بثلاثة أرباع متوسط الأجر اليومي على أساس الأجر الأخير الّذي كان الأجير يتقاضاه بتاريخ الحادث.

مثلاً: إذا كان الأجير يتقاضى مليون ليرة لبنانية شهرياً فلا بدّ أولاً من إحتساب متوسّط الأجر اليومي:

متوسّط الأجر اليومي = $\frac{١٠٠٠٠٠٠}{٢٥}$ = ٤٠٠٠٠ ل.ل

وبالتّالي يكون تعويضه عن العجز المؤقت المصاب به على الشكل التالي قيمة التعويض اليومي = ٤٠٠٠٠× ¾ = ٣٠٠٠٠ل.ل

وهذا الأجير المصاب بعجز مؤقت يتقاضى التعويض اليومي المتوجب له اعتباراً من اليوم الذي يلي الحادث (اليوم الثاني) ولغاية الشفاء أو الوفاة أو تحول العجز المؤقت الى عجز دائم جزئي أو كلي .

النبذة الرابعة : كيفية الدفع

انّ دفع التعويض عن العجز المؤقت يجب أن يتمّ كل أسبوعين على الأكثر أي مرّتين على الأقل في الشهر وأن يشمل أيّام العمل والتعطيل دون تفريق بينهما.

---

[218] Revue de Droit social, n° 11 septembre 2009, p 1130.

علما إنّ مُوجب صاحب العمل تسديد التعويض عن العجز المؤقت لا يجب أن يستمر أكثر من تسعة أشهر كحد أقصى.

وهكذا نرى أنّ القانون وضع حداً زمنياً لموجب صاحب العمل في تسديد التعويض عن العجز المؤقت, فحدده بتسعة أشهر كحد اقصى وذلك سواء شفي المصاب أم لا, وفي المقابل نلاحظ أن قانون طوارئ العمل لم ينص على إمكانية حسم المبالغ المدفوعة سابقاً[٢١٩].

والجدير ذكره أن تعويض العجز المؤقت الوارد ذكره في قانون الضمان الاجتماعي الفرنسي لعام ١٩٤٦ ممكن أن يستمر لسنة كاملة تكون قابلة للتجديد لسنة ثانية كحد أقصى وذلك بناء على طلب الطبيب المعالج وبعد موافقة المراقبة الطبية في الضمان الاجتماعي.

وللضمان الاجتماعي الفرنسي الحق فيمراقبة العامل المصاب بالعجز المؤقت خلال المدة المرضيّة حيث لا يُسمح للمريض أن يغادر مكان سكنه خلال مدّة المعالجة لكي يتسنّى للطبيب المعالج التابع للضمان الإجتماعي مراقبة صحته وفقاً للمادة ١/٩٢٤ من قانون الضمان الإجتماعي/ الفرنسي .

وللطبيب المختص أن يقرّر مدى امكانية العامل المصاب من ممارسة العمل ام لا, وعلى العامل المصاب عدم ممارسة اي نشاط عملي اثناء عطلته المرضية, وفي حال مخالفة التعليمات يحق للضمان استرجاع المدفوعات التي منحت له في نطاق التعويض اليومي[٢٢٠].

---

٢١٩ جان كيرللس ,نطاق تطبيق قانوني العمل وطوارئ العمل, مرجع سابق, ص ٢٨٤.

220 Revue de droit social, Cass. Cis. ٢eme, n°,٥٩١-٣٠٣,١٩ Avril٢٠٠٥ , Bouches du Rhôme, p.296.

المطلب الثاني : التعويض عن العجز الدائم والوفاة

سنعرض هنا في هذا المطلب تعريف التعويض عن العجز الدائم الكلي والجزئي وكيفية احتساب التعويض عنهما، وتعريف الوفاة قانوناً وكيفية احتساب تعويض عنها.

الفقرة الأولى : التعويض عن العجز الدائم

لم يعرّف قانون طوارئ العمل العجز الدائم أو المستديم، ويمكن تعريفه قانوناً بأنه كل عجز يؤدي بصفة مستديمة الى فقدان الأجير لقدرته عن العمل كلياً أو جزئياً في مهنته أوقدرته على الكسب بوجه عام[٢٢١].

والعجز الدائم إمّا أن يكون عجزاً كلياً أو عجزاً جزئياً وعليه فإنّ معيار إستحقاق التعويض عن العجز الدائم الكلي هو عدم استطاعة الأجير القيام بأي مهنة أو عمل يتكسب منه.

النبذة الأولى : التعويض عن العجز الدائم الكلي

عملاً بأحكام المادة الثالثة من قانون طورئ العمل اللبناني، فإنّ التعويض عن العجز الدائم الكلي يحدَّد وفقاً لسن العامل المصاب ومقدار أجره وطبيعة العاهة المصاب بها.

وذكرَت المادة الثالثة أنّه إذا سببَ الحادث للأجير عجزاً مستديماً كليّاً وكان أجره لا يتعدّى الحد الأدنى للأجور, حقّ له أن يتقاضى تعويضاً يعادل :

- ✓ ٨٠٠ يوم من أجره المتوسط اذا كان عمره اقل من ٣٥ سنة.
- ✓ ٧٠٠ يوم من أجره المتوسط اذا كان عمره اكثر من ٣٥ سنة واقل ٥٠ من سنة.
- ✓ ٦٠٠ يوم من أجره المتوسط اذا كان عمره اكثر من ٥٠ سنة.

أمّا إذا تجاوز الأجر الحد الأدنى للأجور, لا يحق للأجير أن يتقاضى إضافة الى التعويضات المنصوص عليها في الفقرة الأولى من هذه المادة سوى :

- ✓ رُبع هذه التعويضات عن الجزء الّذي يزيد عن الحد الأدنى للأجور لغاية ضُعف هذا الحد.
- ✓ ثُمن هذه التعويضات عن الجزء من الأجر الذي يزيد عن ضعفي الحد الأدنى للأجور.

---

[٢٢١] المادة الخامسة من قانون التأمينات الاجتماعية المصري رقم ١٩٧٥/٧٩.

وهكذا مثلاً اذا كان الأجير المصاب يبلُغ من العمر ٤٥ سنة ويتقاضى مليون ليرة لبنانية شهرياً كأجر شهري واصيب بعجز دائم كلي , فيحتسب التعويض عن هذا العجز وفقاً لما يلي :

- ✓ متوسط الأجر اليومي عن الحد الأدنى للأجور=٦٧٥٠٠٠ /٢٥=٢٧٠٠٠ل.ل

- ✓ متوسط الأجر اليومي عن الشطر الذي يفوق الحد الأدنى لغاية الضعفين =٣٧٥٠٠٠/٢٥=١٣٠٠٠ ل.ل

التعويض = ٧٠٠ × ٢٧٠٠٠ + ٧٠٠ × ١٣٠٠٠ = ٢١١٧٥٠٠٠ ل.ل

٤

وللتحديد فيما اذا كانت الاصابة عجزاً دائماً كلياً ام عجزاً دائماً جزئياً فيجب مراجعة الجدول رقم (١) الملحق بقانون طوارئ العمل , حيث أوضح الجدول نسبة العجز التي تحدثها كل اصابة .

فقد ذكر الجدول على سبيل المثال أن فقدان العينين فقدانا كاملا يعادل ١٠٠ بالمئة من نسبة العجز اي انه عجز دائم كلي , بينما فقدان عين واحدة يعادل ما نسبته ٣٥ بالمئة من نسبة العجز الكلي الدائم اي انه عجز دائم جزئي[٢٢٢] .

والجدير ذكره أن الجدول الملحق ذكر أنه : "**حدد بعض انواع العطب التي تؤدي الى عجز عن العمل مستديم** " ، بمعنى أن أنواع العطب الّتي لم تذكر في الجدول وتؤدي الى عجز معين يحدّد نسبته الكشف الطبي وفقاً لخطورة الإصابة، وتخضع نسبة التقدير هذه لرقابة مجلس العمل التحكيمي المختص.

وفي دعوى أقيمت أمام مجلس العمل التحكيمي في لبنان الشمالي ، تبيّن أنّ الأجير مصاب بعجز دائم في العمود الفقري وأن هذا النوع من العطب غير ملحوظ في الجدول الملحق بقانون طوارئ العمل وتثبت من التقارير الطبية المضمومة الى ملف الدعوى أنّ العجز اللاحق بالأجير المدعى هو بنسبة خمسين بالمئة وقد أقرّ المجلس بسلطانه التقريري بنسبة العجز هذه[٢٢٣] .

---

[٢٢٢] يراجع الجدول رقم (١) الملحق بالمرسوم الاشتراعي رقم ١٩٨٣/١٣٦.

[٢٢٣] مجلس عمل تحكيمي, الشمال, قرار رقم ١ تاريخ ١٩٩٢/١٤/١٤, مجموعة حاتم, ج. ٢٠٥, ص ١٧٠.

أمّا إذا كان العامل أعسراً, فإنّه يُعطى نسبة العطب عن أعضائه اليسرى مثلما ما هو مقرر بالنسبة للأعضاء اليمنى .

هذا مع العلم بأن الأجهزة الطبية اللازمة تقرّرُ من الطبيب المعالج ويحقُّ لكل من صاحب العمل والأجير الإعتراض على مضمون التقرير الطبي خلال خمسة أيّام من تبلغه وذلك أمام مجلس العمل التحكيمي المختص والّذي يحدّدُ الأدوات في حال الإختلاف حولها ويكون قراره لهذه الجهة مُبرماً. أمّا إذا رفض الأجير المصاب الخضوع للمعالجة المقررة من الطبيب المعالج وتفاقمت حالته الصحية من جراء موقفه السلبي هذا فإنّه يفقدُ الحق في كل تعويض عن الضرر الناجم عن تفاقم وضعه.

ويلاحظ هنا أنّ المادة ١٢ من المرسوم الاشتراعي ٨٣/١٣٦ تُلزم صاحب العمل باجراء عقود تأمين مع الشركات المختصة لضمان تسديد مختلف التعويضات والمعالجات الطبية (المكلفة بطبيعة الحال) المتوجبة عليه قانوناً.

وفي حال مخالفة صاحب العمل لهذا الموجب الملقى على عاتقه باجراء عقود تأمين الزامية , يعاقب بغرامة قدرها ضعفي متوسط قيمة التأمين وفق ما ورد في الفقرة (ب) من المادة ٧٧ من القانون رقم ٢٢٠ تاريخ ٢٠٠٠/٥/٢٩ الخاص بحقوق المعوقين المصابين والتي عدلت نص المادة ١٢ من قانون طوارئ العمل .

النبذة الثانية : التعويض عن العجز الدائم الجزئي

أولاً : تعريف العجز الدائم الجزئي

يعتبر العجز جزئياً اذا لم يؤدي الى فقدان القدرة على الكسب بشكل كامل فالأعور الذي فقد عين واحدة يمكنة ممارسة بعض الأعمال التي تناسب وضعه, لذا فالعجز الجزئي لا يُفقد المصاب كامل قدرته عن الإستمرار الطبيعي في العمل بوجه عام[٢٢٤].

ويقصد بالعجز الجزئي، العجز الذي يقلّل من قدرة العامل على العمل والكسب في أي عمل كان بنسبة لا تصل الى ١٠٠ % .

علماً أنّه لم يتم تعريف العجز الجزئي في قانون طوارئ العمل، لكن ما استقرّ فقهاً واجتهاداً أنّ العجز الجزئي هو العجز الّذي لا يؤدي الى فقدان القدرة على العمل والكسب بينما العجز الكلّي فإنّه يؤدي الى فقدان قدرة المصاب على العمل والكسب بشكل تام.

---

[٢٢٤] شكري موسى، إصابات العمل وأمراض المهنية دراسة تحليلية فقهية قضائية ناقدة، ، مرجع سابق, ص ٧.

ثانياً : مقدار التعويض في حالة العجز الدائم الجزئي

ورد في المادة الرابعة من قانون طوارئ العمل أنّه:

" اذا تسبب الحادث عجزاً مستديماً جزئياً, حقّ للمصاب أن يتقاضى تعويضاً يتناسب مع الخسارة التي لحقت بمقدرته على المكسب, وهذه المقدرة يمثلها التعويض الواجب تسديده عندما يكون العجز مستديماً كلياً،

أمّا إذا كان العطب غير مذكور في الجدول الملحق, فيعود لمجلس العمل التحكيمي , حق تقدير الخسارة اللاحقة في مقدرة الأجير المصاب على الكسب بعد أن يؤخذ بعين الإعتبار خبرة الأجير وكفائته في العمل "[٢٢٥].

لذا من أجل احتساب التعويض المقرّر للعجز الدائم الجزئي نطرح المثال التالي:

لو كانت اصابة العمل أدّت إلى قطع أصابع رجل العامل بكاملها، وكان يتقاضى العامل أجراً شهرياً يعادل مليون ونصف مليون ليرة لبنانية وعمره ٥٠ سنة.

فيجب أولاً مراجعة الجدول لمعرفة نسبة العجزالذي احدثته الإصابة، فيتبين أنّه يبلغ ٢٥ % .

وهنا نحتسب أولا نسبة العجز الدائم الكلي:

متوسط الأجر اليومي عن الشطر الأول = $\frac{٦٧٥٠٠٠}{٢٥}$ = ٢٧٠٠٠ ل.ل

متوسط الأجر اليومي عن الشطر الثاني = $\frac{٦٧٥٠٠٠}{٢٥}$ = ٢٧٠٠٠ ل.ل

متوسط الأجر اليومي عن الشطر الثالث = $\frac{١٥٠٠٠٠}{٢٥}$ = ٦٠٠٠ ل.ل

التعويض = ٢٧٠٠٠× ٦٠٠٠ + $\frac{٢٧٠٠٠ \times ٦٠٠}{٤}$ + $\frac{٦٠٠٠ \times ٦٠٠}{٨}$ =

= ١٨٢٠٠٠٠٠ + ٤٥٥٠٠٠٠ + ١٥٠٠٠٠ = ٢٢٨٠٠,٠٠٠ ل.ل

---

[٢٢٥] المادة الرابعة من المرسوم الاشتراعي ٨٣/١٣٦ الصادر بتاريخ ١٦/ ٩/ ١٩٨٣.

أما التعويض عن العجز الدائم الجزئي = ٢٢٨٠٠٠٠٠ = ٢٢٨٠٠٠٠٠ =

٢٥٪(نسبة العجز) ٤

٥٧٠٠٠٠٠ ل.ل خمسة ملايين وسبعماية ألف ليرة لبنانية

وقد ورد في حكم لمجلس العمل التحكيمي في الجنوب برئاسة الرئيس نعمة بتاريخ ١٩٩٧/٢/٢٦:

" وحيث أنّ هذا المجلس وبما له من حق التقدير، ولكون الإصابة موضوع النزاع غير محددة في الجدول رقم (١) الملحق بالمرسوم الاشتراعي رقم ٨٣/١٣٦ وعملاً بالمادة ٤ فقرة ٢ من المرسوم الاشتراعي المذكور , يرى تحديد العطل الدائم الجزئي الّذي أصاب المدعي من جراء الحادث بما يعادل ٦٠٪ من مجموع قدرته على العمل "[٢٢٦].

النبذة الثالثة : تقدير نسبة العجز الدائم

إنّ مجلس العمل التحكيمي هو المختص بتقدير نسبة العجز الدائم الكلي أو الجزئي بناء على تقرير الطبيب المعالج ، ويحق لكل من الأجير وصاحب العمل الإعتراض على مضمون التقرير الطبي أمام مجلس العمل التحكيمي وذلك خلال خمسة أيّام من تاريخ تبلغهما التقرير المذكور .

وقضى مجلس العمل التحكيمي في جبل لبنان عام ١٩٩٦ بإمكانية إعتماد التقرير الموضوع من الطبيب الّذي إختاره الأجير بنفسه لتحديد نسبة العجز الدائم [٢٢٧].

أمّا في فرنسا فيحق لكل من الأجير وصاحب العمل الإعتراض على نسبة العجز الدائم المحدد من قبل اللجنة الطبية التابعة للضمان الاجتماعي، وذلك أمام وكالة الصحة الإقليمية (المحليّة) **les agences régionale de la santé** وهي مؤسسات عامة تمارس مهامها بنوع من الإستقلالية ، وذلك خلال ٣٠ يوم من تاريخ تبلغهم قرار اللجنة الطبية[٢٢٨].

---

٢٢٦ مجلس عمل تحكيمي, الجنوب, الرئيس نعمة, قرار ٦٠ تاريخ ١٩٩٧/٢/٢٦, دعوى شبلي/مؤسسة كهرباء لبنان, صادر, لاجتهادت العمل, ص ٦١٤.

٢٢٧ مجلس عمل تحكيمي جبل لبنان, قرار رقم ١٣ تاريخ ١٩٩٦/٦/٢٤, الرئيس الناطور, دعوى ناصيف/سلامه صادر لاجتهادات العمل ،ص ٦٣١.

228 Revue de Droit social, n°11 Septembre 2009, *op. cit.*, p. 1130.

الفقرة الثانية : التعويض عن الوفاة

النبذة الأولى : تعريف الوفاة طبيا وقانونيا

بالمعنى الطبّي والقانوني تعرّف الوفاة بأنها " **توقّف خلايا المخ عن العمل بغض النظر عن وضع خلايا القلب** " [٢٢٩].

وبإعتبار أنّ المخ يسيطر على المراكز العصبيّة الُعليا في الإنسان وبالتالي اداركه، فان الانسان يفقد بموت مخه كل الصفات التي تتميز بها الحياة الانسانية الطبيعية ، ويعد في حكم الموتى طبيّا، وليس في مقدور بشر بعد ذلك ان يعيد الحياة الطبيعية اليه[٢٣٠].

وقد أجمع فقهاء القانون على أنّ الوفاة يجب أن تكون بسبب حادث العمل مباشرة , ولو متأخرة ، فقد تتطوّر وتتفاقم حالة المصاب الصحية نتيجة الحادث ومن ثم تُحدث الوفاة.

النبذة الثانية : مقدار التعويض عن الوفاة وكيفية احتسابه

قرّر قانون طوارئ العمل في مادته السادسة أنّ التعويض عن الوفاة الناجمة عن طوارئ عمل يمكن أن يبلغ كحد أقصى, متوسط الأجر اليومي مضروباً برقم ٥٠٠ عن الجزء الأول من الأجر لغاية الحد الأدنى للأجور(الرسمي) ومن ثم الربع (٤/١) عن الجزء الثاني لغاية مثل هذا الحد ومن ثم الثمن (٨/١) عن الجزء الثالث الّذي يفوق ضعفي الحد الأدنى للأجور.

ونرى هنا تشابهاً بين تعويض الوفاة والتعويض عن العجز الدائم الكلّي الّا أنّ " العدد المضروب به في العجز الأخير يترأوح بين ٨٠٠ و ٧٠٠و ٦٠٠ حسب عمر الأجير.

وعليه إذا توفي عامل نتيجة حادث عمل وكان مرتبه يبلغ مليوني ليرة لبنانية يجري إحتساب التعويض عن وفاته وفق الطريقة التالية :

الشطر الأول = $\frac{٦٧٥٠٠٠×٥٠٠}{٢٥}$ = ١٣,٥٠٠,٠٠٠ ل.ل

الشطر الثاني = $\frac{٦٧٥٠٠٠ × ٥٠٠}{٢٥} × \frac{١}{٤}$ = ٦,٧٥٠,٠٠٠ ل.ل

[٢٢٩] قاسم , محمد حسن, مرجع سابق, ص ١٤٦.

[٢٣٠] احمد شرف الدين, الاحكام الشرعية للاعمال الطبية, دار النهضة, ص ١٦٨

الشطر الثامن = ٥٠٠×٦٥٠٠٠٠ × ١ = ١،٦٥٠،٠٠٠ ل.ل

٢٥ ٨

وبالتالي يكون التعويض= ١٣٥٠٠٠٠+٦٧٥٠٠٠٠+١,٦٥٠,٠٠٠=٢١,٣٠٠,٠٠٠ ل.ل

ويمكن للمجلس التحكيمي أن يطبّق على مبلغ التعويض نفقات الدفن بناء على طلب المدّعين ويبلغ تعويض ضعفي الحد الأدنى الرسمي للأجور لحد أقصى.

وقد جاء في حكم لمجلس العمل التحكيمي في جبل لبنان (الرئيس الناطور) بتاريخ ١٩٩٧/١١/١٠ :

" حيث أن المرحوم شربل منصور توفي نتيجة صعقة من التيار الكهربائي أثناء عمله على شبكة للخطوط،

وحيث يكون بالتالي طارئ العمل الذي أصاب شربل منصور وأدّى الى وفاته على عاتق شركة التعهدات بصفتها صاحب العمل، ويصبح بالتالي التعويض المتوجب لورثة المرحوم شربل منصور أحد عشرة مليون ليرة يضاف اليها نفقات الدفن ٦٠٠,٠٠٠ ل.ل

وحيث يقتضي الزام شركة التعهدات والمهندس مارون منصور بالتكافل والتضامن بمبلغ /١١,٦٠٠,٠٠٠/ل.ل يدفعاها لورثة المرحوم "[231].

ويقتضى التوضيح ان التعويض عن الوفاة لا يصرف وفقاً لقوانين الإرث المعمول بها في لبنان، انّما يُصرف لإصحاب الحق المحددين في القانون الخاص الصادر في ٢ آب ١٩٧٤ ، بطريقة تختلف عن الأحكام الإرثية وتشمل جميع الطوائف.

وتوزيع التعويض عن الوفاة على أصحاب الحقوق يتم وفقا لما يلي :

أولا: حالة عدم وجود الأولاد للمتوفى :

يعود ثلثا التعويض للزوج أو الزوجة وعند تعدّد الزوجات يوزّع عليهن بالتسأوي. ويعود الثلث الأخير للأب أوالأم أو للباقي منهما على قيد الحياة، وفي حال وفاة الاثنين يوزّع ثلث التعويض بالتسأوي بين الجد والجدة أو يعود بكامله لمن منهما على قيد الحياة . وفي حال وفاة الاثنين يعود هذه الثلث للاخوة والاخوات بالتسأوي وفيما بينهم.

[231] مجلس عمل تحكيمي, جبل لبنان, رقم ٨٩ تاريخ ١٩٩٧/١/١٠, الرئيس الناطور, دعوى منصور وشركة التعهدات العامة, صادر لاجتهادات العمل, ص ٦١٦.

<u>ثانياً: حالة وجود أولاد دون زوج أو زوجة :</u>

يوزّع عليهم التعويض بكامله من دون أي فرق بين ذكر وأنثى, وفي حال وفاة أحدهما قبل وفاة والدهم فان حصته تؤول الى فروعه.

<u>ثالثا: حالة وجود أولاد زوج أو زوجة :</u>

يكون للزوج أو الزوجة الربع وللأولاد الثلاثة أرباع.

<u>رابعاً: حالة عدم وجود زوج وأولاد :</u>

يعود التعويض بكامله لوالدي الأجير المتوفي، أو لأحدهما الباقي على قيد الحياة، وفي حال وفاة الإثنين يوزع بكامله على الإخوة والأخوات بالتسأوي, وفي حالة وجود الوالدين والأخوة , فيقسم التعويض مناصفة بين الفئتين، وحصة الأخ المتوفي تعود لفروعه.

ومن المهم القول أن تحديد القانون للتعويض عن الوفاة بحده الأقصى ، يعني أن القانون ترك لمجلس العمل التحكيمي المختص سلطة تحديده بأقل من الحد الأقصى , ويمكن للمجلس التحكيمي أن يخفض هذا التعويض بصورة معقولة عن الحد الأعلى المعيّن قانوناً, إذا وجد ما يبرّر ذلك كخطأ الأجير أو عمره أو الوضع المالي الميسور أو المعسور[٢٣٢].

<u>تعقيب :</u> حول التعويض عن الوفاة وعن العجز المستديم الكلي والجزئي .

اكّد المشترع اللبناني في المادة السابعة من قانون طوارئ العمل أنّ الأجرة المتوسطة التي تتخذ أساسا لإحتساب التعويضات المنصوص عليها في المادة ٣ و ٤ و ٦ من قانون طوارئ العمل ، **لا يجب أن تقل عن الحد الادنى الرسمي للاجور** وتطبّق هذه القاعدة على الاجراء الذين يعملون نصف دوام أو أولئك الذين استثنتهم المادة ٧ من قانون العمل كالخادم في البيوت والعمال الزراعيين والعائليين، ويلاحظ ان خطوة المشترع اللبناني **تعكس ارادة المشترع في تحقيق العدالة الاجتماعية والانصاف** لكل الاجراء اللبنانيين والاجانب العاملين على الاراضي اللبنانية والذين يتعرضون لحوادث عمل.

---

[٢٣٢] جان كيرللس, **نطاق تطبيق قانوني العمل وطوارئ العمل,** مرجع سابق, ص ٢٨٥.

الخاتمة

تطرقنا من خلال هذه الرسالة للمفهوم القانوني لحوادث العمل وأسبابها وشروط تحققها, والأساس القانوني المبنيّة عليه المسؤولية عن هذه الحوادث ونطاقها, بالإضافة الى أسس احتساب التعويض عن الضرر الناتج عنها.

وأظهرت الدراسة دواعي حماية العمّال وكيفية تطور الحماية القانونية التي تأسست بداية وفق قواعد المسؤولية التقصيرية ومن ثم انتقلت مسؤولية التعويض عن حوادث العمل من المسؤولية الشخصية الى المسؤولية الوضعية والإجتماعية .

وقد بيّنت الدراسة المراحل التاريخية التي مرّت بها الحماية من حوادث العمل في التشريع اللبناني والتشريع الفرنسي , وقد لمسنا أن نطاق الحماية في القانون الفرنسي أوسع واكثر تقدّماً من الحماية في التشريع اللبناني.

وقد أوضحت الدراسة بأن التشريعات موضوع البحث, لم تضَع تعريفاً محدّداً لحادث العمل, إنّما تُرِك أمر تحديده للفقه والقضاء. كما عرضنا كيف وسّع الإجتهاد الفرنسي مفهوم حادث العمل ليشمل طوارئ الطريق, أما الإجتهاد اللبناني فقد كان خجولاً جداً في إعتبار بعض طوارئ الطريق لحوادث عمل, الأكثرية الساحقة من الإجتهاد اللبناني لم تتسامح مع حالات طارئ الطريق وأبقتها خارج حماية قانون طوارئ العمل.

وتم التطرق لمسألة إثبات حادث العمل, وكيف أسّس الإجتهاد الفرنسي وتبعه في ذلك الإجتهاد اللبناني لتكريس مبدأ الإثبات بالقرائن, مما أدّى الى إفادة الأجراء من هذه القرائن التي تُعفيهم من عناء إثبات شروط الحادث وعلاقته بالعمل, وأدّى أيضاً الى قلب قواعد الإثبات العامة .

كما فصّلت دراستنا التعويضات المقرّرة للعامل في حال تعرّضه لإصابة عمل والتي تشمل التعويضات العينية كالعلاج والرعاية الطبيّة وأجهزة البروتيز, والتعويضات النفسية التي تشمل البدل اليومي وتعويض الإصابة المؤقت وتعويض الإصابة الكلي الدائم أو الجزئي وتعويض الوفاة ورأينا كيف أن القانون الفرنسي متقدم لناحية المدة الزمنية التي يستفيد منها العامل من تعويض العجز المؤقت التي تصل الى سنتين, بينما في القانون اللبناني تصل المدة الى تسعة أشهر فقط.

وأشرنا الى فرع طوارئ العمل التابع للضمان الإجتماعي الذي لم يوضع قيد التنفيذ بعد, ويتضمن قواعد حماية للأجراء أشمل من قانون طوارئ العمل الحالي كإعتباره طارئ الطريق طارئ عمل.

وأوضحنا أنّ الحماية القانونيّة للأجراء ستتفعل أكثر لو تم البدء بتنفيذ وتطبيق هذا الفرع المذكور أعلاه لأنّ قانون طوارئ العمل الحالي ألقى المسؤولية عن حوادث العمل على عاتق صاحب العمل والزمه بإجراء تأمين الزامي عن حوادث العمل لعمّاله, وعادة ما يتهرب الكثير من أصحاب العمل في لبنان وشركات التأمين أيضاً من هذه الموجبات القانونية نظراً لارتفاع كلفة العلاج الطبي.

وقد ارتأينا في ختام هذه الدارسة ان نعرض عدة توصيات نراها مناسبة لتفعيل وتحقيق حماية أشمل وأفضل للأجراء من طوارئ العمل :

أولاً: تعديل المادة الأولى من قانون طوارئ العمل الحالي **لتوسيع نطاق مفهوم الأجير** وإدخال فئة الممثلين التجاريين للمؤسسات ضمن فئة الأجراء الذين يستفيدون من الحماية عن حوادث العمل .

ثانياً : إضافة نص على قانون طوارئ العمل يسمح باعتبار **طوارئ الطرق كطوارئ عمل.**

ثالثاً : تعديل المادة الخامسة من قانون طوارئ العمل لتصبح مدة التعويض القصوى عن العجز المؤقت **سنتان** وليس تسعة أشهر وذلك كما فعل المشترع الفرنسي في قانون الضمان الاجتماعي الفرنسي الصادر عام ١٩٤٦

رابعاً : تعديل المادة ٣١ من قانون طوارئ العمل، وجعل مهلة تقديم دعوى التعويض من قبل الأجير سنتان وليس سنة واحدة على غرار التشريع الفرنسي **واعتبار هذه المهلة, مهلة مرور زمن وليست مهلة اسقاط.**

خامساً: المسارعة الى تطبيق فرع طوارئ العمل المنصوص عليه في قانون الضمان الإجتماعي اللبناني وذلك كي يتحمل الضمان الاجتماعي مع صاحب العمل عبء المسؤولية عن الحوادث التي تصيب الطبقة العاملة, لأن هذه الحوادث تعتبر بمثابة شأن عام إجتماعي .

سادساً : تعديل قانون العمل اللبناني وإدخال نص يعطي **للأجير حق رفض العمل** في حالة الخطر الوشيك.

سابعاً: تطوير وتفعيل **جهاز التفتيش التابع لوزارة العمل اللبنانية**، ورفد هذا الجهاز بمهندسين اختصاصيين في الصحة والسلامة المهنية, علماً أن مرسوم تنظيم الحماية والسلامة المهنية في قطاع البناء لا يزال بعيدا عن التطبيق, بل نجده قابعاً في أدراج وزارة العمل.

ثامناً : إنشاء **نظام وطني** للإبلاغ وتسجيل الحوادث المهنية، لأن لبنان لا يملك إحصاءات دقيقة عن هذه الحوادث.

تاسعاً: وضع خطة وطنية شاملة لإدارة الصحة والسلامة المهنية ، تتضمن تطبيق " **موجب حماية سلامة العمال**" لأن لبنان رغم أنه الأول عربياً في المصادقة على الإتفاقيات الدولية المتعلقة بالصحة والسلامة المنهية, الا أن الواقع الحالي في لبنان يجعل هذا الموجب معطل وبيقي أصحاب العمل خارج أي ملاحقة أو مراقبة جراء مخالفتهم لشروط الصحة السلامة المهنية في أمكنة العمل.

عاشراً : إدراج **مسائل الصحة والسلامة المهنية في البرامج التربوية** ولاسيّما في إختصاصات الطب والهندسة والتعليم المهني والتقني.

حادي عشر : ندعو المشترع اللبناني والإجتهاد اللبناني الى إعتبار الإصابة الناجمة عن **الإجهاد والرهاق من العمل**, كحادث عمل.

ثاني عشر : الزام أصحاب العمل بتدريب عمّالهم على **الطرق الآمنة** في العمل وتطبيق وسائل الوقاية من المخاطر المهنية .

ثالث عشر : الزام أصحاب العمل باجراء **تقييم فني سيكولوجي للعامل** للتأكد من درجة استعداده للقيام بعمله.

قائمة المراجع :

١- المراجع باللغة العربية:

أ- المراجع العامة:

- أبو عمرو, مصطفى أحمد، **مبادئ قانون التأمين الإجتماعي،** الطبعة الأولى, منشورات الحلبي الحقوقية, لبنان, ٢٠١٠.
- جبران, يوسف نجم، **النظرية العامة للموجبات،** منشورات عويدات، بيروت- لبنان, ١٩٧٠.
- جريج, خليل، **النظرية العامة للموجبات،** ج ١، ١٩٨٨.
- حجار, شفيق، **تعويضات طوارئ العمل،** ضمانات قانونية جريئة لحماية العامل، م. ا. ل.،عدد ١١.
- دسوقي, محمد ابراهيم, **تقدير التعويض بين الخطأ والضرر**, مطابع رمسيس, الاسكندرية.
- ديسلر, ماري, **ادارة الموارد البشرية**, ترجمة محمد عبد السيد المتعال, مراجعة عبد المحسن جودة دار المريخ للنشر ٢٠٠٣.
- ديسلر, ماري, **ادارة الموارد البشرية**, ترجمة محمد عبد السيد المتعال, مراجعة عبد المحسن جودة دار المريخ للنشر ٢٠٠٣.
- الرب, محمد جاد, **السلوك التنظيمي**, ب ط, مطبعة العشري, السويس- مصر, ٢٠٠٥.
- رضوان, سامر جميل, **الصحة النفسية**, دار المسيرة , طبعة أولى, ٢٠٠٢.
- سالم, مؤيد سعيد, **ادارة الموارد البشرية**, دار العالم الحديث, الاردن, ٢٠٠٢.
- سليمان, مرقص, **الوافي في شرح القانون المدني,** في الالتزامات, المجلد الثاني, طبعة (٥), القاهرة دار الكتاب الحديث.
- سليمان, مرقص ، **المسؤولية المدنية،** الاحكام الخاصة، معهد البحوث والدراسات العربية.

- السنهوري, عبد الرزاق احمد، الوسيط في شرح القانون المدني، نظرية الالتزام, جزء أول, طبعة أولى, مصر.
- شرف الدين, أحمد, الاحكام الشرعية للاعمال الطبية, دار النهضة.
- شوفاني, ناجي، الوسيط في قانون الضمان الاجتماعي، طبعة أولى، ٢٠١١.
- عبد العالي, مجدي محمد, **علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق**, دار المعرفة مصر ,٢٠٠٥.
- العقايلة, محمود ذيب, **الادارة احديثة للسلامة المهنية**, دار الصفاء, الاردن, ٢٠٠٤.
- عقيلي, عمر وصفي, **ادارة القوى العاملة** , دار زحمران للنشر والتوزيع, عمان, ١٩٦٦.
- العوجي, مصطفى, **المسؤولية المدنية,** مؤسسة بحسون للنشر والتوزيع, طبعة أولى, بيروت ١٩٩٦.
- غانم و ابو ناضر, **مجموعة اجتهادات**, مهن حرة, ١٩٩٣, رقم ٢١٤.
- قاسم, محمد حسن, **قانون التأمين الاجتماعي**، المكتبة الثانية، الاسكندرية ٢٠٠٣.
- منذر, فضل، **النظرية العامة للالتزامات**، دراسة مقارنة بين الفقه الإسلامي والقوانين المدنية الوضعية، مصادر الالتزام جزء أول، طبعة ٣، مكتبة دار الثقافة، عمان ١٩٩٥.
- النقيب, عاطف, **النظرية العامة للمسؤولية عن فعل الاشياء**, طبعة أولى, بيروت- باريس.

ب- المراجع الخاصة:

- الاعور, غسان, **تنظيم منع الحوادث داخل المؤسسات والمنشآت**, م.ا.ل., , عدد ٧- ٨, ١٩٩٦.
- حنفي, عبد الغفار, **السلوك التنظيمي وادارة الافراد**, بيروت, الدار الجامعية للطباعة والنشر, ١٩٩١.
- راجح, احمد عزت, **علم نفس المواءمة المهنية**, الدار القومية للنشر, مصر.

- سنان, كاظم, **قانون طوارئ العمل اللبناني**, شرح وتحليل النص القانوني, ١٩٨٦.

- شحاتة, ربيع محمد, **اصول علم النفس الصناعي**, دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع, القاهرة, طبعة ثالثة, ٢٠٠٧.

- شمس الدين, عفيف, **المصنف في قضايا العمل والضمان الاجتماعي بين ١٩٤٧ و٢٠٠٢.**

- الطيّب, سماتي، **منازعات الضمان الإجتماعي في التشريع الجزائي،** الجزء الأول، الطبعة الأولى، دار الكتب العلية للطباعة والنشر والتوزيع, ٢٠٠٨.
- عبد العالي, مجدي محمد, **علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق**, دار المعرفة مصر ,٢٠٠٥.

- عوض, عباس محمود, **حوادث العمل في ضوء علم النفس**, دار المعارف, مصر, ١٩٧١.

- عيسى الخوري, انطوني, **مجموعة اجتهادات مجالس العمل التحكيمية في الشمال**, ج (٢), ١٩٩٥.

- كريللس, جان, **نطاق تطبيق قانوني العمل وطوارئ العمل**, منشورات زين الحقوقية, بيروت ٢٠٠٦.

- كمال, طارق, **علم النفس المهني والصناعي**, مؤسسة سيتاب, جامعة الاسكندرية, ٢٠٠٧.

- ياسين, حمدي وآخرون, **علم النفس الصناعي**, دار الكتاب الحديث, الاسكندرية, ٢٠١٥.

ج- الابحاث والدراسات والمقالات:

- دوباخ, قويدر, **الامن الصناعي في الوقاية من حوادث العمل**, رساله ماجيستير, قسنطينة, ٢٠٠٥.
- راشد, محمد لطفي, **نحو اطار شامل لتغير ضغوط العمل**, مجلة الادارة العامة, القاهرة, ١٩٩٢.
- رزق, فاروق, **مرور الزمن على دعاوى العمل**, دراسة قانونية مقارنة, م.إ. ل., عدد ٧-٨, ١٩٩٦.
- شاهين, حاتم, **تعليق على قرار الحاكم المنفرد المدني في بيروت**, الغرفة الرابعة، رقم ٢٢٦٨ تاريخ ١٩٥٢\١١\١٤, حاتم, ج. ١٤.
- الطمأوي، **القضاء الاداري**، قضاء التعويض وطرق الطعن في الاحكام, دارسة مقارنة، دار الفكر العربي, الكتاب الثاني.
- عقيقي, فيفيان ، **٥ وفيات و٦ إصابات شهرياً في حوادث العمل: ٩٨٪ من العمّال في لبنان بلا حماية**, الأخبار العدد ٣٧٤٧, تاريخ ٢٠١٩/٥/١.
- عمون, رمضان وآخرون, **حوادث العمل**, أجيرها واساليب حفظها, مجلة العلوم الانسانية, عدد خاص الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل.
- عياد, سلامة وهيب, **المنازعات الادارية ومسؤولية الادارة عن أعمالها المادية**، هيئة قضايا الدولة العدد الرابع، السنة ٣٣.
- المجلة العامة للضمانات الارضية، سنة ١٩٣٣.
- مجموعة غانم وابو ناضر, ١٩٧٤.
- مجموعة غانم وبشير, ١٩٧٢.
- موسى, شكري, **اصابات العمل وامراض المهنة**, دراسة تحليلية فقهية قضائية, دار النشر, ٢٠٠٠.
- النشرة القضائية, ١٩٥٢.

د- الاطروحات والرسائل:

- المغني, اميمة صقر, **واقع اجراءات الامن والسلامة المهنية في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة**, الجامعة الاسلامية, غزة, ٢٠٠٦.

هـ- الوثائق:

- بروير, يواكيم, خطاب ألقاه عام ٢٠١٤ أمام المؤتمر العالمي للسلامة والصحة في العمل، المنشور على الموقع الإكتروني لمنظمة العمل الدولية: www.ilo.org.

و- التقارير:

- تقرير منظمة العمل الدولية لعام ٢٠١٩ المنشور على الموقع الإلكتروني لمنظمة العمل الدولية: www.ilo.org

ز- الاحكام والقرارات القضائية:

- محكمة التمييز المدنية, قرار رقم ٢٠١٨/٩٦، تاريخ ٢٠١٨/١٢/١٨.
- محكمة التمييز المدنية, قرار رقم ١٥ تاريخ ٢٠١٧/٣/٢٢, الرئيس رزق.
- محكمة التمييز المدنية, قرار تاريخ ٢٠٠٤/٧/١٨, كساندر, ٢٠٠٤, جزء ٧.
- محكمة التمييز اللبنانية, قرار رقم ١٦٦ تاريخ ٢٠٠١/١١/٢٧, منشورات صادر في التمييز, القرارات المدنية, ٢٠٠١.
- محكمة التمييز المدنية, قرار رقم ٣٥ تاريخ ٢٠٠١/١٢/٢٦.
- محكمة التمييز المدنية, قرار ٢٠٠٠/٩, كساندر, ٢٠٠٠, جزء ٩-١٢.
- محكمة التمييز المدنية, قرار تاريخ ١٩٧٧/١١/٧, حاتم, جزء ١٦٩.
- محكمة التمييز المدنية, قرار ٩٧ تاريخ ١٩٦٨/٠٥/٠٧, حاتم, جزء ٨٠.
- محمكة التمييز المدنية, قرار رقم ١٧ تاريخ ١٩٦٣/٠٤/٠٤, الرئيس الأول المعوشي والرؤساء الخوري ويكن ومزهر وجريج, الأنسى/شركة خط الانابيب عبر البلاد العربية, حاتم, ج ٥٤.

- محكمة استئناف بيروت, القرار رقم ٥٥٣ تاريخ ١٩٦٨/٤/١٠، مركز الابحاث والدراسات في المعلوماتية القانونية http://legallaw.ul.edu.lb .
- محكمة استئناف بيروت, الغرفة الأولى المدنية, قرار رقم ٢٠٨٣, تاريخ ١٩٦٠/١١/١٥, الرئيس فرحات والمستشاران عيد وفرحات, دعوى منسى/ماركاديان منشور في حاتم ج ٤٣.
- الغرفة المدنية الأولى في بيروت, قرار رقم ٢٠٨٣ تاريخ ١١/١٥ /١٩٦٠، منشور في حاتم, ج ٤٣.
- قاضي منفرد مدني, بيروت, ١٩٦٠/٣/٢٥, النشرة القضائية, ١٩٦٠.
- مجلس العمل التحكيمي, بيروت, الرئيس الشخيبي, قرار ١٦٠ تاريخ ١٩٩١/١٢/١٧, مجموعة صادر للتشريع والاجتهاد, مجلد طوارئ العمل.
- مجلس العمل التحكيمي, بيروت, الرئيس الشخيبي والأعضاء غانم وابو ناضر, قرار ٤٧١ تاريخ ١٩٧٣/٠٤/٢٥, مجموعة صادر للتشريع والاجتهاد, رقم ١٨٥ ,ص١٧٣.
- مجلس العمل التحكيمي, الجنوب, الرئيس نعمه, قرار ٦٠ تاريخ ١٩٩٧/٠٦/٢٦, شبلي/مؤسسة كهرباء لبنان, مجموعة صادر للتشريع والاجتهاد, صفحة ٦٠٤.
- مجلس العمل التحكيمي, جبل لبنان, الرئيس عيد, تاريخ ١٩٥٠/١٢/٣٠, صادر, مرجع سابق, صفحة ٦٠٦ **في:** شفيق حجار, تعويضات طوارئ العمل, م. .إ .ل. ١٩٩٧, عدد ١١.
- مجلس عمل تحكيمي, بعبدا, قرار رقم ١٣٥ تاريخ ١٩٧٤/٤/١٠، الرئيس جريصاتي، غانم وابو ناضر, ١٩٧٤, رقم ١٠٣, ص ١٦١.
- مجلس عمل تحكيمي, جبل لبنان, قرار رقم ١٨٣ تاريخ ١٩٥٠١٣\٢٤, أبي راشد.
- مجلس عمل تحكيمي, طرابلس, قرار ١٥ تاريخ ١٩٧٣/٠١٢/٢٢, الرئيس عبيد، غانم وابو ناضر ١٩٧٣ رقم ١٢٩.
- مجلس عمل تحكيمي لبنان الشمالي في قرار رقم ٦٢ تاريخ ٠٨/١١/ ١٩٤٩, أبي راشد, ١٩٤١ – ١٩٦١.

- مجلس عمل تحكيمي, بعبدا, قرار رقم ٣٤١ تاريخ ١٩٧٤/١٠/٢٥, الرئيس جريصاتي ،غانم وابو ناضر، ١٩٧٤.
- مجلس العمل التحكيمي في جبل لبنان، قرار رقم ٧٠ تاريخ ١٩٩٧/٦/٣٠, الرئيس الناطور, دعوى بومنصف/باتيسري ماسكوت, منشور في صادر اجتهادات العمل.
- مجلس العمل التحكيمي في جبل لبنان، قرار رقم ١١٠, تاريخ ١٩٩٧/١٢/١, الرئيس الناطور, دعوى هارون/صفير, منشور في صادر لاجتهادت العمل.
- مجلس عمل تحكيمي, بيروت, الرئيس طربيه, قرار رقم ١٩٥, تاريخ ١٩٧٣/٢/٢٧.
- مجلس عمل تحكيمي, بيروت, حكم رقم ٢٤٥ صادر بتاريخ ٢٠١٨/٣/٢٢, الرئيس مطر.
- مجلس عمل تحكيمي, طرابلس, ١٩٧٣/٣/٢٧, غانم وأبو ناضر, ١٩٧٣.
- مجلس عمل تحكيمي, بيروت, قرار ١٢٠, تاريخ ١٩٩٤/٩/١٦.
- مجلس عمل تحكيمي, بيروت, قرار ٩٥٥/١٩٧٠, سوبرة وبشير ١٩٧٠.
- مجلس عمل تحكيمي, بيروت, قرار اعدادي رقم ١٣٩٢/١٩٦٨, سوبرة وبشير.
- مجلس عمل تحكيمي, جبل لبنان, تاريخ ١٩٥٦/١٧/٤, حاتم, جزء ٢٧.
- مجلس عمل تحكيمي, بعبدا , قرار تاريخ ١٩٧٥/٥/١٥, غانم وابو ناضر.
- مجلس عمل تحكيمي, بعبدا, قرار تاريخ ١٩٥٦/٧/٤, أبو راشد, قضايا العمل.
- مجلس عمل تحكيمي, قرار ٣٧٩ تاريخ ١٩٧٤/٠٣/٢٨, غانم وابو ناضر.
- مجلس الشورى, قرار رقم ١٠٦٨ تاريخ ١٩٧٥/١/١٩, المجلة الادارية, ١٩٥٧.
- مجلس عمل تحكيمي, بيروت, تاريخ ١٩٧٢/٩/١٣, مجلة العدل ١٩٧٣.
- مجلس شورى الدولة, قرار ١٦٩ تاريخ ١٩٩٣/١٢/١٤, منشور في مجلة: بلديات ومخاتير, ايدريل, جزء ٢.
- مجلس عمل تحكيمي, رقم ١٢٥٨ تاريخ ١٩٧١/١٢/١٤, محموعة اجتهاد جورج ابو ناضر وحسن بشير ١٩٧١.
- مجلس عمل تحكيمي, طرابلس ١٩٧٣/٠٣/٢٧, مجموعة غانم وابو ناضر, ١٩٧٣.

- مجلس عمل تحكيمي, جبل لبنان, قرار تاريخ١٩٧١/٣/٣, حاتم, جزء ٢٧.
- قرار رقم ٥ تاريخ ٢٠١٣/١٧/٩, مركز الابحاث والواردات في المعلوماتية القانونية, الجامعة اللبنانية,legallaw.ul.edu.lb
- مجلس عمل تحكيمي, بيروت, ١٩٩٧/٣/٢٦, مجلة "الحقوق اللبنانية والعربية", عدد ١٩.
- مجلس عمل تحكيمي, تاريخ ١٩٦٣/٨/١١, حاتم, جزء ٢٧.
- مجلس عمل تحكيمي, بيروت, ١٩٥٣/١/١٠, فرح وابي راشد.
- مجلس عمل تحكيمي, قرار رقم ١٢/١٠ تاريخ ٢٠٠٣/٧/١٥, الرئيس الطويل.
- مجلس عمل تحكيمي, قرار رقم ١٨٨ تاريخ ٢٠٠٥/٥/٢٨, الرئيس اديب.
- مجلس عمل تحكيمي, جبل لبنان, قرار ٤١ تاريخ ٢٠٠٠/٣/٦, الرئيس الناطور, صادر لاجتهادات العمل.
- مجلس عمل تحكيمي, قرار ٧٣٦ تاريخ ١٩٦٧/٠٥/٣٠, الرئيس شدياق.
- مجلس عمل تحكيمي, بيروت, قرار ٢١٩ تاريخ ١٩٩٦/٩/١٢, الرئيس ابي نادر, دعوى شركة التفريغ.
- مجلس عمل تحكيمي, الشمال, قرار رقم ١ تاريخ ١٩٩٢/١٤/١٤, مجموعة حاتم, ج. ٢٠٥.
- مجلس عمل تحكيمي, جبل لبنان, رقم ٨٩ تاريخ ١٩٩٧/١/١٠, الرئيس الناطور, دعوى منصور وشركة التعهدات العامة, صادر لاجتهادات العمل.
- مجلس عمل تحكيمي, الجنوب, الرئيس نعمة, قرار ٦٠ تاريخ ١٩٩٧/٢/٢٦, دعوى شبلي/مؤسسة كهرباء لبنان, صادر, لاجتهادات العمل.
- مجلس عمل تحكيمي جبل لبنان, قرار رقم ١٣ تاريخ ١٩٩٦/٦/٢٤, الرئيس الناطور, دعوى ناصيف/سلامه صادر لاجتهادات العمل.

٢- المراجع باللغة الأجنبية:

A -Ouvrages Généraux:

- Boullache (P), *Les responsabilités de l'entreprise en matière d'accidents du travail*, Paris, Sirey, 1976.
- Brun et Galland, *Droit du Travail*, 2eme éd., TL.
- Chombonnier (J), *L'accident du travail et le management de la prevention*, Paris édit. 1980.
- Camerlynck (G.H.), *Droit du travail*, éd 1992.
- Chapus, Responsabilité Publique et responsabilité privée, Th., Paris.
- Démouge, *Traité-Obligations*, T. 5, N°819 cité par A. Nakib, R.F.
- Dupeyroux (J-J), *Droit de la sécurité sociale*, 12éme Edition, Dalloz, Paris, 1993.
- Doublet (J), *Sécurité sociale*, presse universitaire, France, 1972.
- Escarra, *Manuel de Droit Commercial*, 1974, TL N°511.
- Ferrand (S), *Les accidents du travail*, GERESO, 6eme éd., 2018.
- Josserand, *La responsabilité du fait des choses inainimées*, 1898.
- Jurisclasseur Soc. t. I. fasc. 310. p. 4 n° 24.
- LAMY, soc. *Droit du travail*, Ed. 2003.
- Melemec (L) et Juttard (J), *Traité de la réparation des accidents du travail* Paris, Librairie générale, 1981.

- Mélennec (L) et Styger (C) avec la collaboration de Jeanne Netter, *La réparation des accidents de travail*, Paris j. Delmas, 1977.
- Saleilles (R), *Les accidents de travail et la responsabilité civile* 1898.
- Stark (B), *Obligations*, Librairies techniques, 1972.
- Planiol (M), *Etudes sur la responsabilité civile*, LEG. Critique Legis. & Juris, 1905.

B- Ouvrages Spéciaux :

- Bourdin (J-J), 20 minutes France, Emission Directe Rmc.bfmtv.com.20minutes.fr/ justice/ACCUEIL JUSTICE.
- BIKAR (M)*, La responsabilité des accidents d'automobile devant les chambres réunis* cassation, Paris.
- De Montmollin (M), *Vocabulaire de l'Ergonomie*, éditions Octares, 2ème édition, 1997.
- El-Hakim (J), Le dommage de source delictuelle en droit muslman, surveillance en droit Syrien et Libanais , Saint-Joseph ,Beyrouth.
- Revue de Droit social, n° 11 septembre 2009.
- Saba (T), Simon Dolan, *La gestion des resources humaines*, *Tendances enjeux et pratiques actuelles*, 3éme édition, 2002.
- Revue de Droit social, Cass. Cis. 2eme, n°303-591,,19 Avril 2005, Bouches du Rhôme.

C- Jurisprudence :

- Cass. Ch. Réunis 7 avril 1921, Journal du Palais, Tome 4eme, Paris.
- Cass. Ass. Plén. N° 3, 21mars 1969, Bull. Civ. 66-11181.
- Cass. Soc., 24 avril 2 1969, Bull. Civ. N° 262.
- Cass. Soc., 21 Janvier 1971, Bull. Civ. n°45, 1971,5,36.
- Cass. Soc., 22 Mars 1962, Bull. Civ. N° 313.
- Cass. Soc., 29 mai 2013.
- Cass. Soc., 18 mai 1966, Bull. Civ, IV. N° 468.
- Cass. Soc. 30 juillet 1949. civ. III. No 850.
- Cass. Soc. 7 juillet 1968. Bull. civ. No 278.
- Cass. Soc. 3 janvier 1952. Bull. civ. III No12.
- Cass. Soc. 5 juin 1952. Bull. civ. III No 490.
- Cass. Soc. 1950. Bull. 1950, 3,291, n°435.
- Cass. Soc. 3-1-1952, Bull. Civ III, n°116.
- Cass. soc.28-2-1968, Bull. civ. 1968 ,5,11, n°135.
- Cass. soc., 18-3-1981, Bull. Civ., note DuPeryoux.
- Cass. soc., 12-12-2002, Lamy social, édit, 2003, p.544-3.
- Cass. Soc., 5-1-1956, Bull. Civ. 1956. 4,12, n°17 Co. ann. C.t. n°6.
- Cass. soc. 24–5–1966, Bull. civ. 1966,5,433 n°518.
- Cass. Soc. 6-7-1956 – Dr. soc 1966.
- Cass. soc. 4-11.1955, G, P. 1956,1,39.

- Cass. soc. 26.11.1954., J.C.P. 1955 11,8773.
- Cass. soc. 14-6-1952, Trsec, soc., tit.1, n°171.
- Soc., 18-11-1954, p.1955, J.83 n°75.
- Soc., 28-2-1970, D.1970, J.261, note Dupeyroux.
- Cass. Soc.22-2-1952, D.19752, J.290-1.
- Cass. Soc. 5-11-1954. D. 1955.
- Cass. Soc. 29-6-1967.
- Cass. Soc. 8-1-1975.
- Cass. Soc. 26-10-1972. D. 1973.46. note A.B.
- Cass. Soc. 22-2-1962. D. 1962. S. 55. et Bull. Civ. IV. n°227.
- Cass. Soc. 4-10-1956. Bull. civ. 1956. n°715.
- Cass. Soc. 5 -3 -1ss.soc.3-954. Melènnec et styger CS. civ.
- Cass. Soc. 24-5-1966. Bull. civ. 1966.4. P. 432 n°517.
- Cass.soc.31-5-1972-12.381, Dalloz1972-516.
- Cass.soc.21-5-1986, Lamy social No 4041.
- Ch. Réum. 27-4-1956. d. 1956. P 468.
- Cour de Pau ,7-1-1976, Som, S.S.1976, P.1141.
- Cass. Soc , 27 fèv. 1985, Bull. civ. I N°129.
- Cass. Soc., 12 mai 1965, Bull. civ. IV, 86.
- Cass. Soc., 18 juill. 1973, Bull. civ. V N°411.
- Cass .soc.19-7-2001- SA Framatome c, Gcquaiux et autres.
- Cass.2^eme civ .12 octobre2017 16-22.481.
- Cass.soc.26-1-1967 et 17-11-1977, Lamy social.No.4040.

- Cour de Rennes,15-3-1989, Lamy social No4038.
- Cour de Poitiers ,29-4-1964, Bull.Jurid.S.S.64-26.
- Cour de Rennes, 18-3-1987, Lamy social, N°4041.
- Tr. Séc. soc. tiv. Tit 1, n°107.
- Cour de Poitiers ,29-4-1964, Bull.Jurid.S.S.64-26.
- Ass. Plèn. 19.6.1963. JCP. 1963, cd. G.II,13304.
- Cour de Pau ,7-1-1976, Som, S.S.1976, P.1141.
- Cass .soc.19-7-2001-salomon c, CPAM de Luon et autres.
- C. E., Fev.1959, Cie d'assurance l'urbane et la seine ,S1952-3-59.

٣- مواقع على شبكة الانترنت:

- الجامعة اللبنانية, مركز الأبحاث والدراسات في المعلوماتية القانونية http://Legallaw.ul.edu.lb:
- موقع منظمة العمل الدولية www.ilo.org
- مجلة العامل الكويتية – http://www.ktuF.org
- مجلة عالم العمل – المكتب الاقليمي لمنظمة العمل الدولية http://www.ilo.org/Public/Arabic
- http://www.legifrance.gouv.Fr
- http://www.courdecassation.Fr
- http://www.travail-solidarité.gouve.Fr
- موقع منظمة العمل العربية http://www.alolabor.org
- التزامات صاحب العمل بحماية العمال – مجلة العامل الكويتية الصادرة بتاريخ ٢٠٠٩/٩/٧ http://www.Ktuf.org
- الموت في العمل http://www.mondiploar.com Le monde diplomatique

الفهرس